

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*Л.И. Смирных*

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ.  
КТО ВЫИГРЫВАЕТ: СТАБИЛЬНЫЕ  
ИЛИ МОБИЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ?**

Препринт WP15/2008/02  
Серия WP15

Научные труды Лаборатории  
исследований рынка труда

Москва  
ГУ ВШЭ  
2008

Редактор серии WP15  
«Научные труды  
Лаборатории исследований рынка труда»  
*С.Ю. Роцин*

С 50 **Смирных Л.И. Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники?:** Препринт WP15/2008/02. — М.: ГУ ВШЭ, 2008. — 52 с.

В работе рассматривается влияние трудовой мобильности на удовлетворенность работой, проводится сравнительный анализ удовлетворенности работой стабильных и мобильных работников, оценивается взаимосвязь между удовлетворенностью работой и оплатой труда мобильных и стабильных работников российских предприятий. Информационной базой исследования являются данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) за 2002–2006 гг.

Результаты исследования показывают различия в удовлетворенности работой, заработной плате и условиях занятости мобильных и стабильных работников; определяют детерминанты влияния удовлетворенности работой в целом и в частности для мобильных и стабильных работников, выявляют эффект заработной платы для удовлетворенности работой.

*Классификация JEL:* J28, J62, J63, J81.

УДК 331.5  
ББК 65.24

**Smirnykh L.I. Job Satisfaction: who wins stable or mobile workers?:** Working paper WP15/2008/02. — Moscow: State University — Higher School of Economics, 2008. — 52 p. (in Russian)

The paper considers the impacts of labor mobility to the job satisfaction, made a comparative analysis of job satisfaction the stable and mobile workers, estimated the relationship between job satisfactions and wage the stable and mobile workers Russian enterprises. The research is based on the Russian longitudinal monitoring survey (RLMS) for the years 2000–2006.

Results of studies show differences in job satisfaction, wages and employment conditions of stable and mobile workers; determine the impact of determinants of work satisfaction as a whole and separately for mobile and stable workers, reveal the effect of wages for job satisfaction.

*JEL Classification:* J28, J62, J63, J81.

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:  
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.

© Л.И. Смирных, 2008  
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2008

## Введение<sup>1</sup>

Удовлетворенность работой является научной категорией, исследование которой длительное время оставалось прерогативой социологов и психологов. Исследования экономистов по теме удовлетворенности работой стали проводиться относительно недавно. На сегодняшний день сохраняется дефицит такого рода исследований, особенно в странах Восточной Европы и в России.

Одними из направлений экономического анализа удовлетворенности работой является оценка ее взаимосвязи с трудовой мобильностью. С одной стороны, трудовая мобильность является следствием удовлетворенности работой, а с другой — фактором, который влияет на удовлетворенность работой.

Поскольку смена места работы и (или) профессии влияет не только на уровень доходов, но и на социальный статус и самооценку индивидов (Junankar, 1991), она имеет значение и для удовлетворенности работой. При этом удовлетворенность как категория субъективная отражает не только индивидуальные выгоды и потери, но и соотношение этих выгод и потерь в окружении индивидов на основе сопоставления со сложившейся ситуацией на рынке труда, изменениями во времени, положением аналогичных групп и т.п.

Субъективные последствия трудовой мобильности являются мало изученными и представляют интерес для исследователей с точки зрения возможностей адаптации на рынках труда. Удовлетворенность работой оценивается в связи с этим как следствие применения индивидами различных стратегий поведения на рынке труда: либо менять место работы (профессию), либо оставаться стабильными.

Целью данной работы является получение ответа на вопрос о том, как изменяется удовлетворенность работой стабильных и мобильных групп работников. Кто из них выигрывает относительно удовлетворенности работой в течение времени: стабильные или мобильные работники?

<sup>1</sup> Работа выполнена при поддержке индивидуального исследовательского гранта 2007 г. Научного фонда ГУ ВШЭ (номер проекта № 07-01-91).

## Обзор литературы

Концепция удовлетворенности работой первоначально была разработана в рамках индустриальной социологии и психологии (Blauner, 1964; Herzberg et al., 1957), а также при исследовании организационного поведения (Spector, 1997). И только позднее она привлекла внимание экономистов и получила развитие в трудах основоположников экономических исследований удовлетворенности работой (Hamermesh, 1977; Freeman, 1979; Borjas, 1979). Несмотря на традиционное недоверие экономистов к субъективным и поведенческим переменным, эти исследователи смогли доказать, что переменная удовлетворенности работой является хорошим индикатором объективных и субъективных характеристик работы (места работы), может использоваться для составления надежных прогнозов при увольнении работников, ввели ее в круг экономических исследований. При этом экономисты не просто развили концепцию удовлетворенности работой, созданную в рамках других научных дисциплин, но и применили экономический инструментарий для ее анализа, который традиционно базируется на оценках функции полезности индивидов.

Однако, не отрицая значение функции полезности для оценки поведения индивидов в целом, экономисты пока не смогли прийти к единому мнению относительно применения функции полезности при исследованиях удовлетворенности работой.

Одна группа экономистов считает, что вполне правомерно идентифицировать удовлетворенность работой с функцией полезности индивидов (Clark, 1997; Clark, 2001) и функцией счастья (Blanchflower, Oswald, 1999; Frey, Stutzer, 2002a; Frey, Stutzer, 2002b). Упомянутые нами исследователи рассматривают удовлетворенность работой как одну из составляющих «счастья» индивида. Из их рассуждений следует, что чем выше уровень полезности для работника от занятости на том или ином рабочем месте, тем выше и уровень его удовлетворенности работой и тем более он счастлив. При этом «счастье» понимается ими как некоторая переменная, характеризующая благосостояние индивида и описываемая функцией полезности. Предполагается, что индивиды, имеющие более высокие доходы, будут более счастливы, чем индивиды с низкими доходами. Максимизируя уровень полезности через повышение своего благосостояния индивиды становятся более «счастливыми», что в свою очередь отражается и на росте их удовлетворенности работой. Однако полных эмпирических подтверждений данный подход пока не получил. Удовлетворенность жизнью и удовлетворенность работой хотя и связанные

понятия, но не находящиеся в прямой зависимости. Удовлетворенность жизнью порою ниже в тех странах, в которых индивиды имеют более высокие уровни доходов, и наоборот.

Существует и другая группа экономистов, которые считают, что функция полезности не в полной мере подходит для интерпретации удовлетворенности работой (Hamermesh, 2001; Levi-Garboua, Montmarquette, 2004). По их мнению, удовлетворенность работой зависит не от максимума функции полезности, единого для всех индивидов, а в большей мере от действующих норм и ожиданий работников. Предполагается, что работники, имеющие одинаковые уровни доходов и одинаковые внешне наблюдаемые характеристики рабочих мест, могут различаться по уровням удовлетворенности работой в связи, например, с различиями в их ожиданиях. В подтверждение своей точки зрения авторы ссылаются на то, что работники с более высоким уровнем доходов и «хорошими» характеристиками рабочих мест порою оказываются менее удовлетворенными работой, чем работники с низким уровнем доходов на «плохих» рабочих местах (Hamermesh, 2001). В связи с этим для работников большее значение имеют относительные доходы или соотношение доходов, нежели их абсолютный уровень. Кроме того, как указывают в своем исследовании Л. Леви-Гарбуа и С. Монтмаркет (Levi-Garboua, Montmarquette, 2004), работники при принятии решения об удовлетворенности работой сравнивают «свой прошлый опыт» с текущей ситуацией, т.е. в своих оценках они опираются на некоторые ожидания того, что им уже известно. Таким образом, можно предположить, что текущее повышение уровня дохода работников с низким уровнем доходов в «прошлом» должно с большей вероятностью приводить к росту удовлетворенности работой, чем работников с высокими доходами в «прошлом». При этом может оказаться, что работники с высокими доходами будут удовлетворены работой с меньшей вероятностью, чем работники с низкими доходами.

В настоящем исследовании рассуждения автора по поводу удовлетворенности работой будут опираться на точку зрения, высказываемую в поддержку значимости ожиданий индивидов, обусловленных их «предыдущим опытом». Данная точка зрения представляется более обоснованной исходя из принятия положений о несовершенстве рынка и информации.

В данном исследовании используются разработки экономистов, изучавших удовлетворенность уровнем жизни и работой в зависимости от статуса и вида занятости (Clark, 1996; Clark, 1997; Easterlin, 1974; Easterlin, 1995; Oswald, 1997; Clark, Oswald, 1994; Clark, Oswald, 1996), но

не рассматриваются перемещения работников, приводящие к переходу в состояние безработицы или незанятости (экономической неактивности). Таким образом, вопросы удовлетворенности таких групп, как безработные и экономически неактивные, останутся за пределами нашего анализа.

Следующим отличием данного исследования является использование показателя удовлетворенности работой вместо показателя удовлетворенности уровнем жизни. Мы исходим из того, что удовлетворенность уровнем жизни является важным, но не вполне подходящим индикатором удовлетворенности при анализе межфирменных перемещений. С одной стороны, удовлетворенность уровнем жизни, безусловно, связана с уровнем доходов, и это позволяет ее использовать в качестве показателя, отражающего последствия межфирменной мобильности. С другой стороны, на удовлетворенность уровнем жизни помимо смены места работы могут оказывать влияние многие факторы, никак не связанные со сменой места работы. Поэтому, как указывает Р. Фриман (Freeman, 1978), при оценке причин и последствий увольнений работников следует использовать в качестве экономической категории именно удовлетворенность работой, особенно если это позволяют делать имеющиеся в распоряжении исследователя данные.

Кроме зарубежных источников, данное исследование учитывает опыт, полученный применительно к ситуации в России. Так, в работе Т. Бандюковой (Бандюкова, 2004), посвященной случайной занятости, проводится оценка удовлетворенности уровнем жизни индивидов с разным статусом занятости: «постоянно» занятых, случайно занятых и безработных. Это исследование является одним из первых в России, в котором оценка различий в удовлетворенности уровнем жизни разных по статусу занятости групп индивидов встроена в экономический анализ. Однако полученные автором оценки не отражают изменений в показателе удовлетворенности в течение времени, поскольку анализ проводился лишь для 2001 г. и имел дескриптивный характер.

Еще одним российским экономическим исследованием, в котором, наряду с анализом социально-экономического положения и поведения профессионалов и менеджеров, была осуществлена оценка степени удовлетворенности данных групп не только уровнем жизни, но и работой, а также «некоторыми ее важными компонентами — условиями труда, его оплатой и возможностями профессионального роста», является работа О. Шкаратана (Шкаратан, 2006). Однако, несмотря на более широкую трактовку удовлетворенности, ее изучение ограничилось в работе О. Шкаратана лишь группой профессионалов и менеджеров. Кроме

того, как и в исследовании Т. Бандюковой, полученные О. Шкаратаном оценки являются точечными, т.е. фиксирующими удовлетворенность на определенный момент времени (2004 г.), а анализ — дескриптивным.

Нам представляются важными также результаты, полученные на базе данных сравнительных исследований, проводимых Международной программой социального мониторинга (1997 г. — 21 страна, 2006 г. — 19 стран) по странам, среди которых представлена и Россия (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000; Монусова, 2008 и др.). Такого рода исследования позволяют получить динамические изменения в удовлетворенности работой и сопоставить их с результатами, полученными на других базах данных.

Смена работниками места работы приводит к разным ожидаемым исходам: повышению или снижению не только в удовлетворенности работой, но и уровня заработной платы. Теоретические обоснования ожиданий в изменении заработной платы содержат модели: человеческого капитала (Becker, 1964), долгосрочных контрактов (Lazear, 1979; Lazear, 1981), поиска работы (McKenna, 1985; Mortensen, 1988), соответствия работника и работы (Jovanovic, 1979; Garen, 1988), а также «Job Shopping» (Johnson, 1978, Viscusi, 1980), негативной селекции и сигналов (Akerlof, 1970; Spence 1973; Greenwald, 1986; Milgrom, Roberts, 1992; Waldman, 1990).

Эмпирические оценки изменений заработной платы в результате межфирменной мобильности, проведенные во многих странах, как и теоретические ожидания, не являются однозначными. Так, например, на основе данных по Канаде результаты исследования М. Кид (Kidd, 1991) показали, что работники, сменившие место работы, получают в среднем на 6% меньше, чем работники, которые не сменили своего работодателя в течение рассматриваемого периода времени. В Японии, согласно исследованию У. Тайхер (Teicher, 1995), в результате смены места работы существуют как «проигравшие», так и «выигравшие». Исследование У. Блиен и Х. Рудолф (Blien, Rudolf, 1989), проведенное на основе панельных данных для предприятий Германии, установило, что экономические последствия межфирменной мобильности различаются при вынужденных и добровольных увольнениях работников. Если вынужденно уволенные работники проигрывают, как правило, в заработках, то добровольно уволившись, наоборот, выигрывают по сравнению с немобильными работниками. Для США результаты исследования А. Бернхард и др. (Bernhardt et al., 1999) свидетельствуют о том, что различия в уровнях доходов у лиц, сменивших место работы в 1970—1980-е гг., значительно увеличились.

Количество российских исследований, в которых оценивались бы экономические последствия межфирменной мобильности, невелико (Мальцева 2005; Мальцева, Рошин, 2006). Полученные авторами результаты свидетельствуют, что на протяжении 1996–2004 гг. заработная плата мобильных работников превышала заработную плату немобильных работников. Вместе с тем в своем исследовании И. Мальцева и С. Рошин, рассуждая о важности «неденежной» отдачи от занятости на рабочем месте, не обращаются к оценкам уровней и изменений удовлетворенности работой в результате смены места работы. Таким образом, в отечественных исследованиях взаимосвязь изменений заработной платы и удовлетворенности работой как последствий межфирменных перемещений работников остается пока не изученной.

Само по себе повышение уровня заработной платы в результате межфирменной мобильности еще не свидетельствует о том, что удовлетворенность работой на новом месте тоже возрастет. Как показывают исследования, проведенные в США и Европе, изменения показателей удовлетворенности в течение последних двадцати лет были весьма слабо связаны с показателями роста реальных доходов (Easterlin, 1974; Easterlin, 1995; Easterlin, 2001; Oswald, 1997) и оставались практически неизменными. При этом агрегированные данные по странам, напротив, постоянно свидетельствовали о том, что удовлетворенность индивидов позитивно коррелировала с уровнями доходов на душу населения (Diener, 1984; Easterlin, 1995; Easterlin, 2001). Одно из объяснений такого рода феномена приводит М. Макбрайд (McBride, 2001). Он выделяет два вида норм сравнения, которыми руководствуются индивиды в своих субъективных оценках: внешние (социологические) нормы и внутренние (психологические) нормы. По его мнению, социологические нормы базируются на прямых сравнениях, например, с индивидами такой же возрастной группы. Психологические нормы основаны, напротив, на сравнениях с собственным опытом индивидов. При таком подходе индивиды сравнивают повышение своих доходов как с доходами некоторой группы с аналогичными характеристиками, так и с доходами прошлых лет, основываясь на предыдущем опыте. Макбрайд доказывает, что возрастающие нормы сравнения доходов оказывают негативное влияние, а повышение доходов позитивно влияет на удовлетворенность индивидов. Основываясь на подходе, предложенном М. Макбрайд (McBride, 2001), в данном исследовании предполагается оценивать изменения в удовлетворенности работой, учитывая изменения в трудовых доходах в каждом следующем периоде по сравнению с предыдущим периодом.

## Результаты предыдущих исследований по России

Результаты исследований удовлетворенности работой в России, проведенных в последние 10–12 лет, являются весьма противоречивыми. В ряде европейских исследований, осуществленных в рамках Международной программы социального мониторинга (1997 г. — 21 страна, 2006 г. — 19 стран), Россия занимает по показателю удовлетворенности работой одно из последних мест среди обследуемых стран. Об этом свидетельствуют и зарубежные исследования, выполненные на базе данных мониторингов.

Результаты исследования А. Суза-Поца и А.А. Суза-Поца (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000), использующие сведения мониторинга 1997 г., показывают, что во всех обследуемых странах (21) наблюдался достаточно высокий уровень удовлетворенности работой, а индивиды были чаще удовлетворены, чем не удовлетворены работой. Вместе с тем среди всех обследуемых стран, в том числе и среди пяти восточно-европейских стран, вошедших в выборку (Россия, Болгария, Венгрия, Словения, Чехия), Россия оказалась на 20-м, предпоследнем месте по удовлетворенности работой, и после нее была только Венгрия (рис. 1).

При этом среди всех стран в России наблюдалась самая высокая доля лиц, неудовлетворенных работой (16%).

Отличительной чертой России и Венгрии в 1997 г. по сравнению с другими странами являлось то, что подавляющее большинство работников выражали «неопределенность» или «двойственность» относительно удовлетворенности работой.

Примечательно, что среди факторов, влияющих на удовлетворенность работой, российские работники чаще, чем работники других стран, называли «высокий уровень дохода». В отличие от других стран, для удовлетворенности работой российских работников имели значение, помимо доходов, «хорошие отношения с руководством».

Если в подавляющем большинстве анализируемых стран наиболее значимое влияние на удовлетворенность работой оказывал такой фактор, как «интересная работа», то в России более 50% работников не придавали ему значения.

Результаты исследования Д. Бланшфлауэра и Э. Освальда (Blanchflower, Oswald, 1999), базирующиеся на данных мониторинга International Social Survey Programme 1997 г., также свидетельствуют о том, что уровень удовлетворенности работой в России среди лиц, имеющих работу, был относительно низким по сравнению с другими странами. Однако на фоне

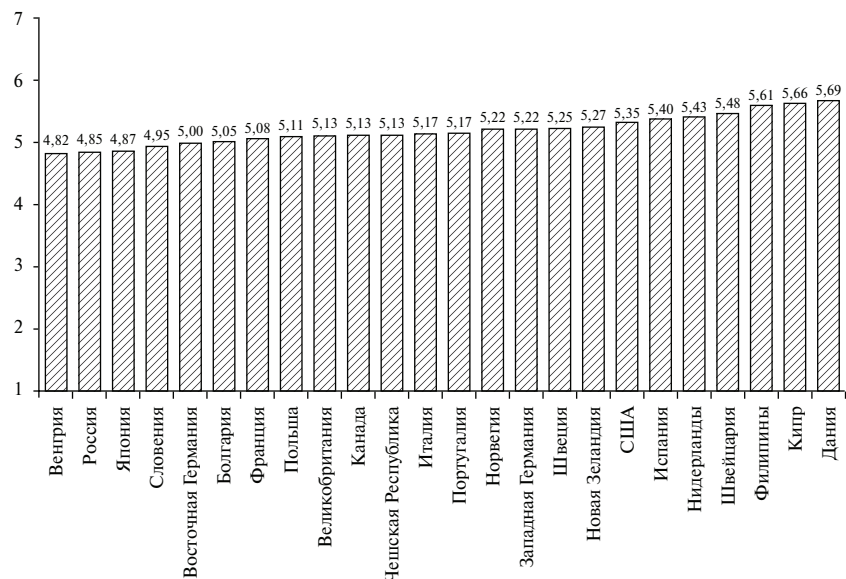


Рис. 1. Уровень удовлетворенности работой (1997 г.)  
(0 — совершенно не удовлетворены, 7 — полностью удовлетворены)

некоторых развитых стран, таких как Япония, Россия по уровню удовлетворенности работой выглядела более благополучно. В Японии среди лиц, имеющих работу, отмечалась самая низкая доля удовлетворенных работой (5%) и самая высокая доля неудовлетворенных работой (15%). Для сравнения, российские результаты по двум данным группам выглядели лучше (табл. 1).

Подтверждением низкого уровня удовлетворенности работой в России стали результаты исследования Р. Лоренте и Е. Мациас (Llorente, Macías, 2003), полученные по данным мониторинга 1997 г. Авторы указывают, что индекс удовлетворенности работой в России на 15% ниже, чем в Дании и на 7% меньше, чем средний индекс удовлетворенности работой в других странах.

Повторный мониторинг, проведенный в 2005–2007 гг., дал возможность оценить изменения в удовлетворенности работой по странам. Однако, как свидетельствует исследование Г. Монусовой (Монусова, 2008), место России по показателю удовлетворенности работой среди других стран практически не изменилось: Россия переместилась с предпоследнего на последнее место (рис. 2).

Таблица 1. Результаты удовлетворенности работой по России по данным Международной программы социального мониторинга (1997 г.)

	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены	Отчасти удовлетворены	И да, и нет	Не удовлетворены	N
Россия, %	14	25	19	27	14	835

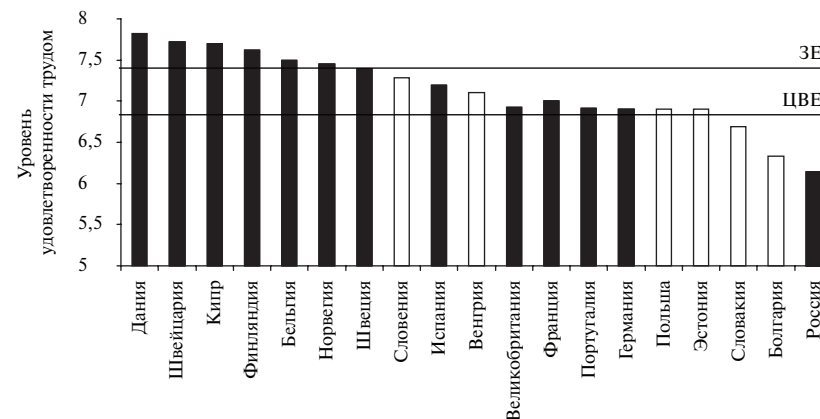


Рис. 2. Уровень удовлетворенности работой (2006 г.)  
(0 — совершенно не удовлетворены, 10 — полностью удовлетворены).  
Обозначения: ЦВЕ — средний уровень удовлетворенности работой для стран Центральной и Восточной Европы; ЗЕ — средний уровень удовлетворенности работой для стран Западной Европы

При этом отмечается, что в 1997–2007 гг. среди россиян произошло улучшение оценок своей работы по всем ее характеристикам (Хахулина, 2007).

По сравнению с 1990-ми гг. несколько увеличилась доля тех, кто удовлетворен своей работой — она выросла с 57% в 1997 г. до 63% в 2007 г. Но, как и раньше, 17% опрошенных индивидов оставались неудовлетворенными своей работой, а 20% респондентов их текущая работа в какой-то степени устраивала, а в какой-то — нет.

При этом продолжало сохраняться заметное расхождение между притязаниями и реальными оценками работы по таким значимым параметрам, как заработная плата и возможность продвижения по карьерной лестнице. Так, «высокий заработок» признавался важной характеристи-

кой работы практически всеми опрошенными, но лишь 29% среди них согласились с тем, что их работа обеспечивает им такой заработок. И хотя в 2007 г. представителей данной категории стало на 7 процентных пунктов больше по сравнению с 1997 г., разрыв между желаемым и реальным остался очень значительным, несмотря на постоянный рост заработной платы на протяжении указанного периода.

Большой разрыв сохраняется и при оценке возможностей для продвижения по карьерной лестнице. Лишь около четверти опрошенных отметили, что их работа дает такие возможности (в 1998 г. таковых было лишь 11%), хотя важной признают эту сторону труда 2/3 опрошенных работников.

По мере снижения безработицы увеличились и положительные оценки гарантированности работы. Таковой считают свою работу около 2/3 опрошенных респондентов, однако признают важным гарантированность работы, на которой они заняты, 87% из них. И хотя разрыв между желаемым и действительным несколько сократился, он по-прежнему значителен.

Более половины опрошенных работников (54%) находят свою работу «интересной» (в 1998 г. — 46%). Однако 72% работников, по данным двух опросов, считали важным, чтобы работа была интересной. И хотя расхождение имеет тенденцию к сокращению, все же оно остается довольно заметным.

Согласуются с результатами европейских исследований и результаты, полученные Фондом «Общественное мнение» по итогам обследования населения относительно удовлетворенности работой в 2004 г. (Преснякова, 2004)<sup>2</sup>. Почти две трети работающих россиян (61%, и 32% по выборке в целом) удовлетворены своей работой, не удовлетворены — 37% (19% от всех участников опроса). Доля работающих лиц составила в выборке 51%.

Людей, довольных своей работой, больше среди руководителей и специалистов (77% и 68% против 61% в среднем), а среди рабочих, наоборот, больше тех, кто не доволен своей работой (43% — против 37% в среднем). Удовлетворенность работой варьируется в зависимости от сферы занятости: чаще других довольны своей работой те, кто трудятся в сферах культуры, здравоохранения, науки, образования, информации и

---

<sup>2</sup> Фонд «Общественное мнение» провел в 2004 г. Всероссийский опрос городского и сельского населения в 100 населенных пунктах 44 областей, краев и республик всех экономико-географических зон России. Выборка составила 1500 респондентов.

финансов, а также военнослужащие. Недовольных своей работой больше среди тех, кто занят в сфере услуг и в сельском хозяйстве.

Кроме того, среди факторов, которые оказывали положительное влияние на удовлетворенность работой, респонденты наиболее часто называли «вид самой работы и сколько за нее платят». Другие факторы (близость к дому, удобные часы, хорошие отношения с сотрудниками, развитие карьеры и т.д.) указывались гораздо реже (от 2% до 10%). Кроме того, такие факторы, как трудная и утомительная работа, плохие отношения с сотрудниками, неудобное время, скучная работа и т.д., были названы примерно 3% респондентов. На вопрос о том, нравится ли респондентам работа, которую они выполняют вне зависимости от заработной платы и количества отработанных часов, большинство россиян ответило позитивно (76%). Эта цифра была еще выше среди жителей Москвы (93%) и людей с высшим образованием (91%).

В рамках исследования Фонда «Общественное мнение» было установлено, что почти 50% россиян готовы сменить место работы, но это не означает, что такое же их количество неудовлетворены своей работой. Отвечая на вопрос о том, что они будут делать, чтобы «не сводить концы с концами», 50% респондентов (23% из тех, кто работает) ответили, что будут продолжать работать, 16% планируют сменить свою профессиональную деятельность, а 7% выразили желание остаться в их нынешней профессии, но хотели бы изменить условия занятости.

Наряду с исследованиями, свидетельствующими об относительно низком уровне удовлетворенности работой в России, имеют место и результаты исследований, указывающие, что удовлетворенность работой в России не ниже, чем в других странах. В частности, речь идет о глобальном исследовании «Насколько европейцы счастливы на работе?», проведенном в 2005 г. международным агентством «Kelly Services», в ходе которого было опрошено 14 тыс. человек. По результатам данного исследования самыми счастливыми на работе являются жители Скандинавских стран — 68% опрошенных довольны (или полностью довольны) своей работой. Затем следуют Франция (61%), Италия и Швейцария (по 53%), Россия и Германия (по 50%), Великобритания (47%), Испания (46%), Голландия (45%) и Бельгия (35%).

В рамках данного исследования указывается на различия в удовлетворенности работой по отраслям. Но эти различия не вполне корреспондируют с отраслевыми различиями в удовлетворенности работой, отмечаемыми в других исследованиях (Монусова, 2008). Самыми «счастливыми» считают себя работники сферы коммунальных услуг (67%), сферы производства (58%), а также сотрудники сферы туризма и раз-

влечений (57%). В меньшей степени работа устраивает представителей органов власти (30%). Большая часть россиян (71%) довольны нынешним статусом занятости (полный/неполный рабочий день, временная/постоянная работа), а 74% — удовлетворены также и соотношением работа/личная жизнь.

Среди стран Восточной Европы и СНГ Россия по удовлетворенности работой не всегда находится на последнем месте. Так, Международная исследовательская сеть Factum Group провела Международное репрезентативное исследование удовлетворенности сотрудников фирм в 7 странах: Венгрии, Литве, России, Словакии, Украине, Чехии и Эстонии, с использованием собственного исследовательского инструментария HRA (Human Resources Analysis)<sup>3</sup>. Инструментарий, который был использован в исследовании, состоял в «выделении» 4 типов работников по степени приверженности компании и отношению к работе. К первой группе, *лидерам*, относили тех сотрудников, которые вовлечены в деятельность компании и привержены как своей работе, так и компании, и в этой связи представляют наиболее ценный ее актив. *Карьеристами* считали тех сотрудников, которые преданы своей работе, но не компании, поэтому они открыты для конкурентных предложений от других потенциальных работодателей. К *лояльным* сотрудникам причисляли лиц, преданных компании на долгое время. Однако они демонстрируют меньший энтузиазм, следствием чего может быть ограниченное или неэффективное выполнение своих рабочих обязанностей. В четвертой группе оказались *пассажиры*, т.е. те сотрудники, которые представляют собой проблему для компании. Они не преданы ни компании, ни своей работе. В критический момент они могут выступить против компании.

Согласно используемой методике, были получены результаты, показывающие, что среди анализируемых стран наиболее высокий уровень удовлетворенности работой наблюдался в Венгрии (75%) и на Украине (65%). Наименьший уровень удовлетворенности работой отмечен в Эстонии (58%). При этом Россия заняла промежуточное положение среди указанных стран.

Неоднозначность оценок удовлетворенности работой связана, прежде всего, с методикой счета. Для большинства исследований характерным является недостаток — отсутствие репрезентативности выборки по России в целом. Кроме того, часто исследователями не принимаются во внимание факторы специфичности российского рынка труда, напри-

мер, такие как задолженность по заработной плате, неформальный характер контрактных отношений между работником и работодателем, и т.п.

Так, в исследовании С. Линц (Linz, 2002), базирующемся на опросе 1200 рабочих и менеджеров Москвы, Саратова и Таганрога, было установлено, что причинно-следственная связь «удовлетворенность работой — производительность труда» зависит от таких факторов, как оплата труда и престиж (статус).

Было выявлено, что причиной, по которой россияне готовы работать и без заработной платы, является важность для них общественной оценки выполняемой работы. Иными словами, чем выше общественная оценка выполняемой работы, тем выше вероятность, что работник будет готов ее выполнять без заработной платы. При этом пожилые работники, аккумулирующие наследие советской системы, чаще готовы работать без заработной платы, чем молодые россияне.

На важность общественной значимости работы для россиян указывают и исследования, выполненные по данным европейского социального мониторинга (Хахулина, 2007). При этом указывается, что в оценках относительно значимости работы для общества и ожиданиями расходовений практически нет, в отличие от других сторон трудовой деятельности.

И хотя исследование С. Линц (Linz, 2002) подтвердило общий для других исследований результат (Шкаратан, 2006), что руководители чаще удовлетворены работой (1/2 менеджеров), чем их подчиненные (1/3 рабочих), все-таки оно, как и многие другие исследования, ранее проводимые по российским данным, не являлось репрезентативным.

В целом можно отметить, что исследования удовлетворенности работой по России, а также сравнительных оценок с учетом российских данных имеют противоречивый характер. В одних случаях отмечается, что Россия «отстает» по показателю удовлетворенности работой от Европейских стран. В других случаях указывается, что Россия не является «отстающей» страной среди стран, претерпевающих структурные изменения, в частности среди стран Восточной Европы. Вместе с тем в России, в отличие от других стран мира, наблюдается относительно высокая динамика изменений в удовлетворенности работой в сторону повышения. Кроме того, отмечается российская специфика в наборе параметров, выступающих в качестве индикаторов удовлетворенности работой. Объяснение данных параметров пока не завершено, а попытки, которые были уже предприняты, это сделать, не позволяют прийти к заключе-

<sup>3</sup> В марте — мае 2007 г. было опрошено 4250 респондентов.



тельными выводам, поскольку представляют собой исследования, не опирающиеся на репрезентативную выборку данных.

В связи с этим возникает потребность обратиться к исследованию факторов, определяющих удовлетворенность работой в России, с использованием репрезентативной выборки, которой является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ).

Кроме того, весьма любопытно, насколько динамичными были изменения в удовлетворенности работой, произошедшие в последние годы, и коснулись ли они одинаковым образом стабильных и мобильных работников. Происходит ли рост удовлетворенности работой со сменой места работы, как это можно было бы ожидать в рамках неоклассических представлений о рынке труда, или удовлетворенность работой повышается преимущественно у работников со стабильной занятостью на рабочих местах? Все эти обозначенные проблемы и поставленные вопросы являются предметом данного исследования.

### Постановка задач исследования

В своем исследовании влияния трудовой мобильности на удовлетворенность работой мы опираемся на разработки зарубежных и отечественных экономистов, обращавшихся к изучению проблем удовлетворенности уровнем жизни и работой в зависимости от статуса и вида занятости индивидов (Clark, 1996; Clark 1997; Easterlin, 1974; Easterlin, 1995; Oswald 1997; Clark, Oswald, 1994).

Однако, как указывалось выше, в данном исследовании не рассматриваются перемещения работников на рынке труда, приводящие к переходу в состояние безработицы или незанятости (экономической неактивности). Таким образом, вопросы удовлетворенности таких групп, как безработные и экономически неактивные, остаются за пределами анализа.

Следующим отличием данной работы является использование показателя удовлетворенности работой как наиболее подходящего для анализа последствий трудовой мобильности. Как уже отмечалось выше, удовлетворенность уровнем жизни хотя и является важным, но не вполне подходящим индикатором удовлетворенности при анализе межфирменных перемещений, поскольку на удовлетворенность уровнем жизни помимо смены места работы (профессии) могут оказывать влияние

многие другие факторы, никак не связанные с названными перемещениями.

Методика данного исследования предполагает проведение межвременных, а не межгрупповых сравнений. Преимуществом межвременных сравнений по сравнению с межгрупповыми сравнениями является тот факт, что к ним применим принцип стабильности индивидуальных предпочтений работников и, как следствие, анализ может производиться при неизменности оценочного масштаба. Модели, опирающиеся на данный подход, имеющие динамическую постановку, и оценивают изменение удовлетворенности работой в текущем году ( $t$ ) по сравнению с предыдущим периодом ( $t - 1$ ).

### Теоретическая модель

Исследования по теме удовлетворенности впервые были выполнены в конце 1970-х гг. (Hamermesh, 1977; Borjas, 1979). Для осуществления анализа удовлетворенности индивидов использовалась (Hamermesh, 1977) следующая функция полезности:

$$v = v(u, \mu),$$

где  $u$  — полезность работы,  $\mu$  — полезность других сторон жизни индивида.

Позже функция полезности для оценки удовлетворенности индивидов была преобразована и расширена (Clark and Oswald, 1996):

$$u = u(y, h, i, j),$$

где полезность труда положительно связана с доходами ( $y$ ), имеет обратную связь с количеством отработанного времени ( $h$ ), при этом ( $i$ ) — представляет вектор индивидуальных характеристик, а ( $j$ ) — вектор характеристик рабочего места.

Однако в дальнейшем, учитывая субъективный характер индивидуальных оценок, в модель были включены субъективные оценки индивидов, опирающиеся на опыт, «сопоставления» с внешними альтернативами и т.п.

В итоге модель удовлетворенности работой получила следующий вид (Clark, 1997):

$$u = u(y, h, i, j, E),$$

где  $E$  — вектор переменных, отражающий субъективные оценки индивидами имеющихся альтернатив.

В более развернутом виде модель удовлетворенности работой представлена в работах Л. Леви-Гарбуа, С. Монтмаркет, В. Симонет (Levy-Garboua, Montmarquette, Simonnet, 2007). Авторы исходят из предположения о том, что трудовая мобильность и удовлетворенность работой не оказывают друг на друга влияния и зависят от одних и тех же переменных.

Согласно данному подходу, при определении удовлетворенности работой индивид сравнивает текущую полезность имеющихся в его распоряжении благ ( $z$ ) с полезностью от внешних известных ему альтернатив ( $z^*$ ). Если оценка удовлетворенности работой принимает бинарные значения (удовлетворен / неудовлетворен), то условие удовлетворенности работой может быть представлено следующим образом:

$$S = \begin{cases} 1 & \text{if } U(z) > U(z^*) \\ 0 & \text{if } U(z) \leq U(z^*) \end{cases},$$

где  $z^*$  — представления индивида об известных ему альтернативах, а  $U$  — функция полезности индивида. Используя условие для ненаблюдаемой удовлетворенности

$$S^*(z, z^*) \equiv U(z) - U(z^*),$$

функцию удовлетворенности индивида работой можно записать как

$$S = \begin{cases} 1 & \text{if } S^*(z, z^*) > 0 \\ 0 & \text{if } S^*(z, z^*) \leq 0 \end{cases}.$$

Зная, что индивид стремится максимизировать свою полезность в течение жизни, удовлетворенность работой в момент времени  $a$  будет иметь вид:

$$J^a = \begin{cases} 1 & \text{if } H^a + v^a > H^{a^*} + v^{a^*} \\ 0 & \text{if } H^a + v^a \leq H^{a^*} + v^{a^*} \end{cases},$$

где  $H^a$  ( $H^{a^*}$ ) — оцениваемые индивидом денежные характеристики работы (альтернативные характеристики), зависящие, например, от инвестиций индивида в человеческий капитал;  $v^a$  ( $v^{a^*}$ ) — оцениваемые индивидом неденежные характеристики работы (альтернативы) в момент времени  $a$ .

Условие сравнения индивидом реальной полезности в текущий момент времени с ожидаемой полезностью (Hamermesh, 2001) при оценках удовлетворенности может быть применимо для формулирования усло-

вия выбора индивидом смены (несмены) места работы. Опираясь на сравнения характеристик на текущем месте работы с оценками известных индивиду внешних альтернатив, можно определить условие «стабильности» занятости или условие выбора индивидом между «стабильностью» и «мобильностью». Тогда функция удовлетворенности работой для стабильных работников в момент времени  $a$  будет иметь вид:

$$JSS_{ia} = \begin{cases} 1 & \text{if } \frac{R_{ia} - \frac{Q_{ia}^{**}}{(1+r_a)^a}}{(1+r_a)^a} > 0 \\ 0 & \text{if } \frac{R_{ia} - \frac{Q_{ia}^{**}}{(1+r_a)^a}}{(1+r_a)^a} \leq 0 \end{cases},$$

а для мобильных работников:

$$JSM_{ia} = \begin{cases} 1 & \text{if } \frac{R_{ia} - \frac{Q_{ia}^{**}}{(1+r_a)^a}}{(1+r_a)^a} < 0 \\ 0 & \text{if } \frac{R_{ia} - \frac{Q_{ia}^{**}}{(1+r_a)^a}}{(1+r_a)^a} \geq 0 \end{cases},$$

где  $R_{ia}$  — «текущие» оценки индивида, ( $Q_{ia}^{**}$ ) — ожидаемые оценки индивида, связанные со сменой места работы (профессии).

Поскольку предпосылками для смены места работы и для «определения» удовлетворенности работой является сравнение индивидом денежных и неденежных характеристик работы, то «текущие» оценки индивида представляют собой:

$$R_{ia} = \sum_{t=1}^a \frac{y_{it} - y_{it}^*}{(1+r_t)^{t-1}} + \sum_{t=1}^a \frac{u_{it} - u_{it}^*}{(1+r_t)^{t-1}},$$

где  $y_{it}$  ( $y_{it}^*$ ) — оценки денежных характеристик работы, т.е. выплачиваемой заработной платы на «текущей» работе (оценки внешних альтернатив заработной платы);  $u_{it}$  ( $u_{it}^*$ ) — оценка неденежных характеристик работы (оценка внешних неденежных альтернатив);  $r$  — ставка дисконтирования в период времени  $t$ .

Исходя из модели, следует ожидать, что индивиды будут удовлетворены работой в том случае, если «текущие» характеристики места работы, денежного и неденежного характера, окажутся выше известных им альтернатив денежного и неденежного характера на рынке труда. Индивиды будут не удовлетворены работой в результате трудовой мобильности, если текущие денежные и неденежные характеристики на новом рабочем месте будут ниже известных им альтернатив на рынке труда.

## Эконометрическая модель

Эконометрическая модель оценки удовлетворенности работой в общем виде может быть представлена как

$$\tilde{Y} = X\beta + \varepsilon,$$

где  $\tilde{Y}$  — переменная, отражающая ненаблюдаемый уровень удовлетворенности работой,  $X$  — матрица индивидуальных социально-демографических характеристик, факторов, отражающих условия на рабочих местах, информацию об условиях занятости и т.п.;  $\beta$  — вектор коэффициентов, а  $\varepsilon$  — случайная ошибка. Она лежит в основе «порядковой» логит-модели (Ordered logit model), которая позволяет оценивать альтернативы, расположенные в определенном порядке от 0 до  $S$ . Переменная  $Y$  принимает значение  $s$ , если выбрана альтернатива  $s$ . При этом в основе выбора лежит ненаблюдаемая величина  $\tilde{Y} = X\beta + \varepsilon$ .  $Y = 0$  выбирается, если  $\tilde{Y}$  меньше нижнего (первого) порогового значения,  $Y = 1$ , если  $\tilde{Y}$  попадает в промежуток от первого до второго порогового значения,  $Y = 2$ , если  $\tilde{Y}$  попадает в промежуток от второго до третьего порогового значения и т.д.;  $Y = S$  выбирается, если  $\tilde{Y}$  превышает верхнее пороговое значение:

$$Y_i = \begin{cases} 0, & \tilde{Y} \leq \gamma_1 \\ 1, & \gamma_1 < \tilde{Y} \leq \gamma_2 \\ \vdots \\ S, & \tilde{Y} > \gamma_S \end{cases}$$

Если  $\varepsilon$  имеет логистическое распределение, то логарифмическая функция распределения будет равна:

$$\begin{aligned} l &= \sum_{i \in I_0} \ln(\text{Prob}(Y_i = 0)) + \sum_{i \in I_1} \ln(\text{Prob}(Y_i = 1)) + \dots + \\ &+ \sum_{i \in I_S} \ln(\text{Prob}(Y_i = S)) = \\ &= \sum_{i \in I_0} \ln\left(\frac{1}{1 + e^{X_i\beta}}\right) + \sum_{i \in I_1} \ln\left(\frac{1}{1 + e^{X_i\beta - \gamma_2}} - \frac{1}{1 + e^{X_i\beta}}\right) + \dots + \\ &+ \sum_{i \in I_0} \ln\left(\frac{1}{1 + e^{\gamma_S - X_i\beta}}\right) \end{aligned}$$

Посредством максимизации функции распределения по  $\beta$  и  $\gamma$  оценивается максимум правдоподобия.

## База данных и методы исследования

Источником информации для проведения исследования является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) за 2002—2006 гг. как в наибольшей степени удовлетворяющий требованиям количественного анализа межфирменной трудовой мобильности и позволяющий отслеживать удовлетворенность работой и заработную плату работников до и после перемещения на новое место работы. База данных РМЭЗ содержит результаты опроса более 4 тыс. домохозяйств, включенных в репрезентативную на национальном уровне выборку. Она содержит информацию о занятости работников, в том числе — о сфере их деятельности, доходах, удовлетворенности уровнем жизни, работой, об образовании, продолжительности занятости, трудовой мобильности и т.д. Уникальность РМЭЗ состоит в панельной природе этой базы данных, обеспечивающей возможность отследить изменения в социально-демографических и экономических характеристиках наемных работников. Это позволяет проводить сравнительные оценки изменений показателей, полученных на основе микроданных об одних и тех же индивидах, в течение относительно длительного времени. В частности, именно этот факт позволяет выявить изменения в удовлетворенности работой и динамику заработной платы и оценить вклад трудовой мобильности в происходящие изменения.

Одной из важных методических проблем при проведении оценок удовлетворенности является их субъективный характер (Easterlin, 1974). При оценивании удовлетворенности сложность состоит в сравнимости оценок между отдельными группами (межгрупповое сравнение). Межгрупповое сравнение предполагает, что удовлетворенность работой должна измеряться для различных групп по единой шкале. Достижение такого рода сравнений является практически невозможным, поскольку должны быть выделены группы работников одинаковые не только по индивидуальным характеристикам, но и по их трудовым биографиям, целевым установкам, будущим ожиданиям и т.п.

В этой связи в своем исследовании мы опираемся на межвременные сравнения. Для них важным является выполнение предположения о стабильности индивидуальных предпочтений одних и тех же индивидов и

о неизменности применяемого к ним масштаба оценивания. Поскольку предположение, лежащее в основе межвременного сравнения, легче выполнимо, на него чаще в своих исследованиях ссылаются экономисты (Lazear, 1998). Исходя из этого, считается, что информация об изменении удовлетворенности является более достоверной, чем информация об уровне удовлетворенности.

Удовлетворенность индивидов работой выступает в нашем исследовании как основная зависимая переменная, которая конструируется на основе ответов респондентов на вопрос анкеты РМЭЗ: «Насколько Вы удовлетворены или неудовлетворены ... Вашей работой в целом?». Ответы на данный вопрос содержатся только для периодов 2002—2006 гг. базы данных РМЭЗ и включают пять ступеней оценки уровня удовлетворенности, которые были перекодированы в соответствии с требованиями наилучшей интерпретации результатов в следующую порядковую шкалу: 1 — «совсем не удовлетворены»; 2 — «не очень удовлетворены»; 3 — «и да, и нет»; 4 — «скорее удовлетворены»; 5 — «полностью удовлетворены».

В выборку вошли индивиды, которые на момент проведения опросов (2002—2006 гг.) имели работу. Общий объем выборки по годам составил: 2002 г. — 3636 человек, 2003 г. — 3349 человек, 2004 г. — 3328 человек, 2005 г. — 3118 человек, 2006 г. — 3405 человек.

Имеющаяся в нашем распоряжении структура данных позволила оценить общую удовлетворенность работой, а также удовлетворенность работой мобильных и стабильных групп работников. К мобильным отнесены работники, которые на момент проведения опроса сменили работу (профессию). Стабильными считаются работники, которые на момент проведения опроса работу не меняли работу (профессию).

К сожалению, данные РМЭЗ не позволяют напрямую оценить причины трудовой мобильности и выделить группы добровольных и вынужденных перемещений работников. Поэтому в своем исследовании мы обратились не к причинам, а к мотивам трудовой мобильности, опираясь на методический прием, предложенный К. Кейт и А. Маквиллиамс (Keith, McWilliams, 1999). Для этого использовались ответы респондентов на вопрос по поводу поиска работы, предусмотренный анкетой РМЭЗ: «Вы обращались куда-нибудь или к кому-нибудь в поисках работы в течение последних 30 дней?». Применяя названный прием, среди мобильных работников периодов ( $t - 1$ ) и ( $t$ ) были выделены те, которые предпринимали (не предпринимали) шаги по поиску работы на рабочем месте (on-the-Job). Предполагалось, что работники, сменившие

место работы (профессию) в результате ее поиска, должны быть более удовлетворены работой, чем те, кто не искал работу.

Многие предыдущие исследования свидетельствуют о том, что как абсолютный уровень, так и повышение заработной платы оказывают влияние на удовлетворенность работой (Clark, Oswald, 1996). В этой связи одной из задач данного исследования является проверка гипотезы о влиянии заработной платы на удовлетворенность работников работой с применением уравнения следующего вида:  $AZ_t = a * \ln w_t + b * \ln w_{t-1} + X$ , где  $\ln w_t$  — логарифм месячной заработной платы после смены места работы;  $\ln w_{t-1}$  — логарифм месячной заработной платы до смены места работы;  $X$  — вектор традиционно используемых независимых переменных (характеристики работников, условий занятости, рабочих мест, предприятий). Преобразование предыдущего уравнения и приведение его к виду  $AZ_t = (a + b) * \ln w_t - b * (\ln(w_t/w_{t-1})) + X$  позволяет произвести «разложение» удовлетворенности работой на эффекты, связанные с уровнем заработной платы и ее изменением.

## Результаты исследования

Дескриптивный анализ показал, что удовлетворенность работой равномерно распределена среди работников (рис. 3). Кривая распределения имеет «двугорбый» вид, что весьма типично для кривых удовлетворенности работой во многих странах.

Однако в России в 2002—2006 гг. «первый горб», образуемый теми, кто скорее удовлетворен работой, постоянно увеличивался, тогда как «второй горб», состоящий из тех, кто «не очень удовлетворен» работой, неуклонно сокращался. Таким образом, «двугорбая» кривая распределения удовлетворенности работой в 2006 г. приобрела вид «одногогорбой» кривой распределения (рис. 3).

В 2002—2006 гг. все больше работников высказывались в пользу удовлетворенности работой при одновременном сокращении числа работников либо не очень, либо совсем не удовлетворенных работой.

Наиболее многочисленной в 2002—2006 гг. оставалась группа работников, которые были хотя и не полностью, но скорее удовлетворены работой, чем не удовлетворены ею. При этом на протяжении всех лет численность этой группы была не только самой многочисленной, но и постоянно росла, в отличие от других групп (рис. 4).



Рис. 3. Распределение удовлетворенности работой, 2002—2006 гг.

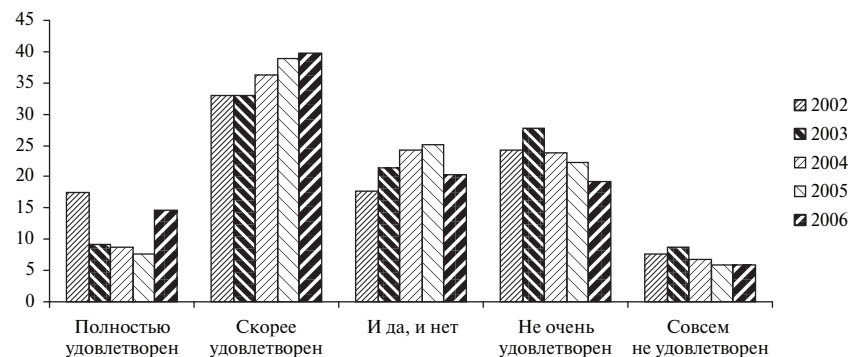


Рис. 4. Группы удовлетворенности работой, 2002—2006 гг.

Рост числа работников, удовлетворенных работой, и снижение количества работников, не удовлетворенных работой, отразился на повышении среднего уровня удовлетворенности работой, который вырос с 2,7 до 3,4 (рис. 5, табл. 2).

Перераспределение в пользу удовлетворенности работой происходило преимущественно за счет мобильных работников. В 2002—2006 гг. среди них наблюдался наибольший «приток» лиц, удовлетворенных работой, чем среди стабильных работников.

Мобильные работники, различающиеся по типам мобильности, были неоднородны и относительно удовлетворенности работой (табл. 3). Наибольший прирост удовлетворенности работой отмечался в 2005—2006 гг.

у работников, которые сменили и работу, и профессию, а в 2002—2003 гг. у тех, кто сменил только профессию. При этом тенденция устойчивого повышения удовлетворенности работой какой-либо одной из групп мобильных работников в результате определенного типа мобильности не наблюдалась.

Периодами максимального роста удовлетворенности работой для работников стали 2002—2003 гг. и 2005—2006 гг. При этом у мобильных работников максимум прироста удовлетворенности работой приходился на период 2005—2006 гг., а у стабильных работников — на период 2002—2003 гг.

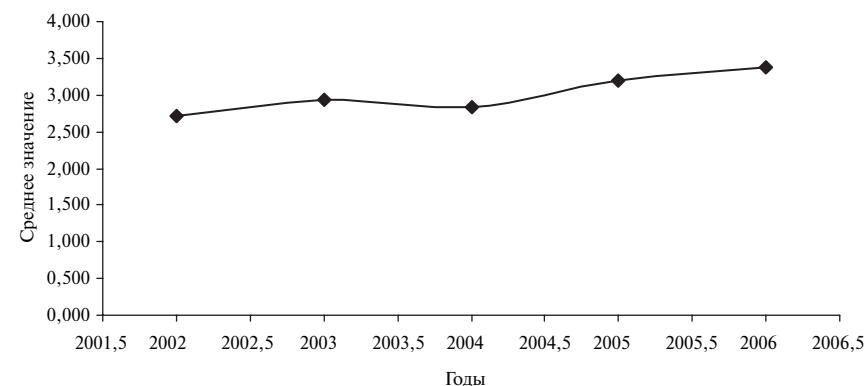


Рис. 5. Средняя удовлетворенность работой, 2002—2006 гг.

Таблица 2. Удовлетворенность работой в текущем и предыдущем году, 2002—2006 гг.

	Мобильные			Стабильные			Все		
	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$
<b>2005/2006</b>									
Полностью удовлетворены	10,0	15,2	+5,2	7,4	12,9	+5,5	7,8	13,2	+5,4
Скорее удовлетворены	36,6	44,0	+7,4	39,3	40,8	+1,5	38,8	41,3	+2,5
И да, и нет	23,8	20,1	-3,7	25,3	22,1	-3,2	25,1	21,9	-3,2
Не очень удовлетворены	21,7	14,9	-6,8	22,6	18,7	-3,9	22,4	18,1	-4,3
Совсем не удовлетворены	7,9	5,7	-2,2	5,4	5,4	0	5,9	5,5	-0,4
Всего	100			100			100		

	Мобильные			Стабильные			Все		
	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$
Среднее значение	3,19	3,48	+0,29	3,21	3,37	+0,16	3,20	<b>3,39</b>	+0,19
Стандартное отклонение	1,12	1,09	–	1,04	1,09	–	1,06	1,09	–
N	369			1777			2146		
<b>2004/2005</b>									
Полностью удовлетворены	4,74	9,75	+5,01	8,72	6,47	–2,26	8,11	6,97	–1,15
Скорее удовлетворены	31,75	39,55	+7,80	37,24	38,90	+1,65	36,41	39,00	+2,59
И да, и нет	29,53	22,01	–7,52	25,21	25,96	+0,75	25,87	25,36	–0,51
Не очень удовлетворены	22,28	20,06	–2,23	23,71	23,26	–0,45	23,49	22,77	–0,72
Совсем не удовлетворены	11,70	8,64	–3,06	5,11	5,41	+0,30	6,12	5,90	–0,21
Всего	100			100			100		
Среднее значение	3,04	2,78	–0,26	2,79	2,82	+0,03	2,83	2,82	–0,01
Стандартное отклонение	1,10	1,13	–	1,06	1,03	–	1,07	1,05	–
N	359			1995			2354		
<b>2003/2004</b>									
Полностью удовлетворены	7,18	8,29	+1,10	9,38	8,26	–1,12	9,04	8,27	–0,77
Скорее удовлетворены	22,10	33,70	+11,60	34,87	36,34	+1,47	32,89	35,93	+3,04
И да, и нет	19,89	25,41	+5,52	22,30	24,73	+2,43	21,93	24,84	+2,91
Не очень удовлетворены	37,02	25,14	–11,88	27,07	23,97	–3,09	28,61	24,15	–4,45
Совсем не удовлетворены	13,81	7,46	–6,35	6,39	6,69	+0,30	7,54	6,81	–0,73
Всего	100			100			100		
Среднее значение	3,28	2,90	–0,38	2,86	2,84	–0,02	2,93	2,85	–0,07
Стандартное отклонение	1,16	1,10	–	1,11	1,09	–	1,13	1,09	–
N	362			1973			2335		

	Мобильные			Стабильные			Все		
	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$
<b>2002/2003</b>									
Полностью удовлетворены	10,74	10,26	–0,48	19,26	7,94	–11,32	17,79	8,34	–9,45
Скорее удовлетворены	28,64	31,03	+2,39	34,59	33,20	–1,39	33,57	32,83	–0,74
И да, и нет	19,33	21,96	+2,63	17,12	22,78	+5,66	17,50	22,64	+5,14
Не очень удовлетворены	28,88	28,40	–0,48	22,93	28,09	+5,16	23,95	28,14	+4,19
Совсем не удовлетворены	12,41	8,35	–4,06	6,10	7,99	+1,89	7,19	8,05	+0,86
Всего	100			100			100		
Среднее значение	3,04	2,94	–0,10	2,62	2,95	+0,33	<b>2,69</b>	2,95	+0,26
Стандартное отклонение	1,23	1,16	–	1,20	1,12	–	1,22	1,12	–
N	419			2015			2434		

Сравнение приростов удовлетворенности работой между группами стабильных и мобильных работников показало, что на протяжении 2002–2006 гг. уровень удовлетворенности работой у мобильных работников был выше, чем у стабильных работников. При этом если у стабильных работников колебания в росте и снижении удовлетворенности работой были незначительными, то у мобильных работников как раз наоборот: рост или снижение удовлетворенности работой имели большее по величине значение. Можно сказать, что стабильные работники демонстрировали большую стабильность в удовлетворенности работой, чем мобильные работники.

Таблица 3. Средние значения и изменения в удовлетворенности работой, 2002–2006 гг.

	<b>2005/2006</b>	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$
Профессия и место работы не изменились		3,24 (1,05)	3,37 (1,09)	+0,13
Сменили профессию, но не сменили работу		3,05 (1,03)	3,55 (1,21)	+0,5
Сменили работу, но не сменили профессию		3,06 (1,04)	3,41 (1,08)	+0,35
Сменили работу и профессию		2,97 (1,07)	3,54 (1,08)	+0,57

2005/2006	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$
<b>2004/2005</b>			
Профессия и место работы не изменились	2,79 (1,06)	2,82 (1,03)	+0,03
Сменили профессию, но не сменили работу	3,25 (0,92)	2,86 (1,07)	-0,39
Сменили работу, но не сменили профессию	2,71 (1,03)	2,78 (1,14)	+0,06
Сменили работу и профессию	3,28 (1,13)	2,77 (1,15)	-0,51
<b>2003/2004</b>			
Профессия и место работы не изменились	2,86 (1,11)	2,84 (1,09)	-0,02
Сменили профессию, но не сменили работу	3,12 (1,17)	3,07 (1,16)	-0,05
Сменили работу, но не сменили профессию	3,25 (1,20)	2,87 (1,03)	-0,38
Сменили работу и профессию	3,35 (1,13)	2,88 (1,15)	-0,47
<b>2002/2003</b>			
Профессия и место работы не изменились	2,62 (1,20)	2,95 (1,12)	+0,33
Сменили профессию, но не сменили работу	2,97 (1,14)	3,14 (1,17)	+0,16
Сменили работу, но не сменили профессию	2,93 (1,15)	2,82 (1,14)	-0,11
Сменили работу и профессию	3,15 (1,32)	2,94 (1,15)	-0,21

Подтверждением этих тенденций служит и оценка дифференциации удовлетворенности работой, рассчитанная на панельных данных, т.е. включающая индивидов, наблюдаемых на протяжении 2002—2006 гг. Результаты оценок, произведенных на панельных данных, показывают, что более чем у трети работников уровень удовлетворенности работой в течение указанного периода не изменился. Однако среди стабильной группы таких работников было больше, чем среди мобильной группы. По 20% приходилось на тех, у кого уровень удовлетворенности работой повысился или понизился на одну ступень. При этом среди мобильных работников количество тех, чей уровень удовлетворенности работой понизился на одну ступень, было меньше, чем среди стабильных работников (табл. 4).

Таблица 4. Распределение  $\Delta JS (JS(t) - JS(t-1))$ , 2002—2006 гг., панель, %

Степень изменения	Всего	Стабильные	Мобильные
-4	0,15	0,17	0
-3	2,11	2,17	1,45
-2	7,39	7,29	8,32
-1	20,13	20,55	16,82
0	39,89	41,24	29,48
1	19,9	19,69	21,88
2	8,21	7,36	14,83
3	1,94	1,41	5,79
4	0,27	0,12	1,45
Всего, %	100,00	100,00	100,00

Анализ показал, что стабильные и мобильные работники, разнородные по возрасту и уровням заработной платы, хотя и мало различались в уровнях удовлетворенности работой, но демонстрировали весомые различия в приростных изменениях удовлетворенности работой в текущем году по сравнению с предыдущим периодом. Если позитивные изменения среднего уровня удовлетворенности работой у стабильных работников были непостоянными и относительно невысокими (максимум +0,14), то у мобильных работников они наблюдались постоянно и являлись относительно высокими (максимум +0,50).

Кроме того, среди мобильных работников стабильно росла доля тех, кто повысил уровень удовлетворенности работой по сравнению с предыдущим годом в результате смены места работы, профессии или в результате обоих типов трудовой мобильности. Так, в 2002—2006 гг. количество мобильных работников, у которых уровень удовлетворенности работой возрос на две ступени и выше, увеличилось на 22%, а стабильных работников — только на 9%. Среди мобильных работников доля лиц, у которых уровень удовлетворенности не изменился, была на 30% меньше, чем среди стабильных работников. Таким образом, хотя средний уровень удовлетворенности работой для всех работников в каждом следующем году был выше, чем в предыдущем, тем не менее, основной прирост в удовлетворенности работой на российском рынке труда в течение 2002—2006 гг. обеспечивался в сфере наемной занятости преимущественно за счет мобильных работников.

## Детерминанты удовлетворенности работой

Оценка детерминант, оказывающих влияние на удовлетворенность работой всех работников, а также отдельно стабильных и мобильных работников, производилась с применением «порядковой» логит-модели (Ordered logit model) для двух выборок: первая — все работники, которые участвовали в опросах 2002—2006 гг. (pool), вторая — работники, которые участвовали в опросах 2002—2006 гг. на протяжении всех лет (panel).

Результаты по первой выборке («pool») свидетельствуют о том, что у молодых работников удовлетворенность работой выше, чем у пожилых работников (Приложение, табл. 1). Работники, занимающие руководящие должности, а также профессионалы с высшим образованием были более удовлетворены работой, чем остальные профессиональные группы. На государственных предприятиях удовлетворенность работой была ниже, чем на частных предприятиях и предприятиях смешанной формы собственности, а предоставление социальных благ оказывало положительное влияние на удовлетворенность работой только с увеличением количества этих благ. Работники, оформленные по контракту, с большей вероятностью были удовлетворены работой, чем те, кто не имел официальных контрактов.

Кроме того, в Центральном регионе (Москва, Санкт-Петербург), а также в городах и областных центрах удовлетворенность работой выше, чем в провинциях и селах. Мужчины более удовлетворены работой, чем женщины.

В отличие от результатов других исследований, полученных, например, на данных Европейского социального мониторинга, в рамках данного исследования было установлено, что на российском рынке труда с повышением уровня образования возрастает вероятность роста удовлетворенности работой.

Ряд детерминант имели схожее влияние на удовлетворенность работой стабильных и мобильных работников. В частности, возраст для обеих групп работников оказывал негативное влияние на удовлетворенность работой. Мужчины в целом более удовлетворены работой, чем женщины. На частных предприятиях стабильные и мобильные работники испытывали большее удовлетворение от работы, чем на государственных предприятиях. При этом и стабильные, и мобильные работники, занятые в сфере услуг и торговле, а также квалифицированные работники сельского хозяйства, ремесленники, промышленные рабочие и разно-

рабочие были менее удовлетворены работой, чем работники-руководители. Количество предоставляемых социальных благ оказывало одинаковое влияние как на стабильных, так и на мобильных работников: с увеличением количества предоставляемых социальных благ уровень удовлетворенности работой возрастал. В Центральном регионе, таких как Москва и Санкт-Петербург, и стабильные, и мобильные работники были больше удовлетворены работой, чем в провинциях.

Незначимыми для удовлетворенности работой мобильных работников оказались уровень образования, наличие формально заключенного контракта. При этом в отличие от стабильных работников мобильные профессионалы с высшим образованием были более удовлетворены работой, чем работники-руководители.

Оценки для второй выборки («panel») включали более широкий набор независимых переменных. Кроме того, на базе второй выборки оценивались детерминанты удовлетворенности работой в предыдущем ( $t - 1$ ) и текущем ( $t$ ) периодах, а также изменение в удовлетворенности работой ( $\Delta JS$ ) между этими периодами (Приложение, табл. 2).

Результаты, полученные на базе второй выборки, согласуются с результатами первой выборки. Они свидетельствуют о том, что позитивное влияние на удовлетворенность работой оказывали такие факторы, как принадлежность к профессиональной группе с высшим образованием, а также занятие должности руководителя, проживание в Центральном регионе (Москва, Санкт-Петербург), количество предоставляемых на предприятии социальных благ, наличие у работника подчиненных, а также является ли работник женатым (замужем) и каков размер его заработной платы.

Негативное влияние на удовлетворенность работой имели: более старший возраст, работа в сфере услуг или торговле, принадлежность к группе квалифицированных работников сельского хозяйства или рабочих и разнорабочих промышленности, высокий стаж работы на одном предприятии.

Для панельных данных было установлено: несмотря на то, что с ростом заработной платы удовлетворенность работой увеличивалась, при высоком уровне заработной платы дифференциация в удовлетворенности работой была ниже, чем при низком уровне заработной платы. Это говорит о том, что у работников с более высоким уровнем заработной платы различия в удовлетворенности работой между текущим и предыдущим периодами были ниже, чем у работников с низким уровнем заработной платы, т.е. чем выше был уровень заработной платы, тем ниже «межвременные» различия в удовлетворенности работой.



Хотя в каждом предыдущем году удовлетворенность работой была ниже, а в каждом следующем году она была выше, в целом этот разрыв у одних и тех же работников постоянно увеличивался. При этом такого рода различия в удовлетворенности работой у мобильных работников со временем становились все больше по сравнению со стабильными работниками. В этой связи трудовая мобильность проявляла себя как механизм эффективного распределения рабочей силы по рабочим местам.

Мобильные работники как до смены места работы (профессии), так и после этого были более удовлетворены работой, чем стабильные работники. Это может свидетельствовать о том, что мобильные работники имеют на российском рынке большие конкурентные преимущества по сравнению со стабильными работниками, которые при относительно низком уровне удовлетворенности работой остаются на прежних рабочих местах, не меняя ни работу, ни профессию.

Однако мобильные работники неоднородны не только по типам мобильности, но и относительно ее видов, т.е. добровольная или вынужденная мобильность. В силу отсутствия прямых сведений о видах мобильности, был использован метод косвенной оценки добровольности трудовой мобильности. В частности, те работники, которые в предыдущий период ( $t - 1$ ) искали работу, и в последующий период ( $t$ ) ее сменили, считались добровольно мобильными.

Оценка детерминант, оказывающих влияние на удовлетворенность работой всех мобильных работников и условно добровольных мобильных работников, показал, что значимых различий между этими двумя группами мобильных работников не существует (Приложение 1, табл. 3). Однако данный результат в силу небольшого размера выборки нельзя считать вполне достоверным и в дальнейших исследованиях он должен быть уточнен.

### **Зарботная плата и удовлетворенность работой**

Зарботная плата является переменной, которая, по оценкам многих исследователей (Clark, Oswald, 1996), оказывает значимое влияние на удовлетворенность работой. В данной работе рассматривалось влияние уровня и изменений заработной платы на удовлетворенность работой стабильных и мобильных работников.

Как показал анализ, повышение медианных уровней заработной платы по годам не корреспондировало в полной мере с положительными

изменениями в удовлетворенности работой (Приложение 1, табл. 4). В то время как номинальная заработная плата постоянно росла, уровень удовлетворенности работой всех работников хотя и изменялся, но относительно в меньшей степени.

В течение всего анализируемого периода заработная плата мобильных работников была выше заработной платы стабильных работников, а уровень удовлетворенности работой мобильных работников был порою выше, а иногда и ниже (2002 г.), чем у стабильных работников.

Как показал предыдущий анализ, возраст является значимой детерминантой для удовлетворенности работой как мобильных, так и стабильных работников, т.е. с повышением возраста удовлетворенность работой снижается. Вместе с тем стабильные работники были по возрасту старше, чем мобильные работники. Таким образом, более молодые мобильные работники с относительно высоким уровнем заработной платы испытывали практически одинаковое удовлетворение от работы, что и пожилые работники с относительно низким уровнем заработной платы.

Чтобы внести уточнения в данный вывод, полученный на базе медианных значений, было проведено сравнение изменений средних значений заработной платы и удовлетворенности работой в текущем и предыдущем году (Приложение, табл. 5).

Для всех работников было характерным приращение заработной платы в текущем году по сравнению с предыдущим годом, в то время как прирост в удовлетворенности работой изменялся как в положительную, так и в отрицательную сторону. Например, в 2003 г. для всех работников наблюдалось снижение в удовлетворенности работой по сравнению с 2002 г., а в последующие годы прирост в удовлетворенности работой был положительным, хотя и незначительным.

Изменения средних значений заработной платы и удовлетворенности работой согласуются с медианными значениями: заработная плата стабильных и мобильных работников в текущем году была выше, чем в предыдущем. Однако прирост заработной платы мобильных работников был в каждом текущем году выше, чем прирост заработной платы стабильных работников. Причина кроется в относительно низком уровне заработной платы мобильных работников по сравнению со стабильными работниками, до того как они сменили профессию или место работы. Однако с течением времени (в 2005 г.) уровни заработных плат мобильных работников в году, предшествующем их перемещению (предыдущий год), приблизились к уровню стабильных работников. Кроме того, переходя на новое место работы, мобильные работники достигали более высокого уровня заработка, чем стабильные работники. Таким образом,

смена места работы (профессии) позволила мобильным работникам не только повысить заработную плату до более высокого уровня по сравнению с предыдущим местом работы (профессией), но и по сравнению со стабильными работниками.

Результаты корреляционного анализа показали, что изменения заработной платы всех работников положительно коррелировали с изменениями в удовлетворенности работой (Приложение, табл. 6). Однако теснота связи между изменениями заработной платы и изменениями в удовлетворенности работой у стабильных работников была ниже, чем у мобильных работников. Это означает, что изменения заработной платы, как в сторону повышения, так и в сторону понижения, коснулись всех работников, и стабильных и мобильных. Однако две данные группы по-разному реагировали на рост и снижение заработной платы, и, таким образом, тенденции изменений в удовлетворенности работой у них различались (Приложение, табл. 7). Вне зависимости от изменений заработной платы (+, –) с течением времени, у большей части стабильных работников удовлетворенность работой снижалась, а у подавляющей части мобильных работников — росла (Приложение, табл. 7).

Кроме того, и при росте заработной платы среди стабильных работников была выше доля тех, у которых удовлетворенность работой снизилась в текущем году по сравнению с предыдущим годом. У мобильных работников, наоборот, наблюдалось повышение удовлетворенности работой, даже при снижении уровня заработной платы в текущем году по сравнению с предыдущим. В итоге мобильные работники были гораздо чаще удовлетворены работой, даже при понижении заработной платы, чем стабильные работники, у которых уровень заработной платы повысился по сравнению с прошлым периодом.

Таким образом, хотя заработная плата и оказывала положительное влияние на удовлетворенность работой, тем не менее, было установлено, что чем больше «прирастала» заработная плата, тем меньший прирост происходил в удовлетворенности работой. Это указывает на то, что заработная плата является хотя и значимым, но не единственным параметром, влияющим на удовлетворенность работой.

Оценка эффекта влияния уровня и изменений заработной платы на удовлетворенность работой путем применения «уравнения разложения», описанного в разделе «База данных и методы исследования», также подтвердила этот результат и показала, что в целом сам по себе рост заработной платы не приводит к росту удовлетворенности работой (Приложение, табл. 8). Хотя в силу незначимости большинства коэффициентов  $\beta$  нельзя с полной достоверностью «выделить» эффект влияния заработ-

ной платы и ее изменений на удовлетворенность работой, однако те немногочисленные результаты, которые являются значимыми, позволяют утверждать, что и уровень, и изменения заработной платы оказывают определенное влияние на удовлетворенность работой. При этом размер данного влияния не является высоким, а направление влияния в большинстве случаев отрицательным. В результате это привело к тому, что при росте заработной платы удовлетворенность работой стабильных работников относительно снижалась, а мобильных — повышалась.

## Заключение

Оценка удовлетворенности работой на российском рынке труда в 2002—2006 гг. показала, что работники были чаще удовлетворены работой, чем не удовлетворены ею. Кривая распределения удовлетворенности работой, имеющая «двугорбый» вид на протяжении 2002—2006 гг., к концу этого периода приобрела «одногоорбый» вид, поскольку все больше работников высказывались в пользу удовлетворенности работой при одновременном сокращении числа работников либо не очень, либо совсем не удовлетворенных работой. В результате вырос и средний уровень удовлетворенности работой.

Перераспределение в пользу удовлетворенности работой происходило преимущественно за счет мобильных работников. Они хотя и имели на протяжении всего периода приблизительно одинаковую удовлетворенность работой со стабильными работниками, тем не менее, вносили существенный вклад в прирост общей удовлетворенности работой. Разница не только в уровнях заработной платы, но и в удовлетворенности работой текущего года по сравнению с предыдущим годом у мобильных работников была намного выше, чем у стабильных работников.

Оценки детерминант текущей удовлетворенности работой выявили, что такие параметры, как возраст, пол, профессиональная принадлежность, работа по официально оформленному контракту и получение большего количества социальных благ, занятость на негосударственных предприятиях, проживание в центральных регионах России (Москва, Санкт-Петербург), городах и областных центрах, оказывают положительное влияние на вероятность быть удовлетворенным работой. Многие из полученных результатов были ожидаемы и получили свое подтверждение.

При этом гипотезы относительно различий в наборе детерминант, значимых для стабильных и мобильных групп работников, а также для мобильных и условно добровольных мобильных работников не подтвердились. Большинство из перечисленных параметров имели одинаковый характер влияния и были значимыми и для стабильных, и для мобильных групп работников. Так, например, с повышением возраста удовлетворенность работой мобильных и стабильных работников снижалась, хотя по возрасту мобильные работники существенно моложе стабильных. Занятость мобильных и стабильных работников на частных предприятиях повышала удовлетворенность работой, в отличие от занятости на государственных предприятиях.

Вместе с тем некоторые различия между двумя группами работников были все-таки установлены: если для удовлетворенности стабильных работников был значимым уровень образования и наличие формально заключенного контракта, то для мобильных работников — принадлежность к группе профессионалов с высшим образованием.

Предпринятые шаги по оценке различий в удовлетворенности работой добровольной и вынужденной трудовой мобильности также не дали значимых результатов.

Рост числа лиц, удовлетворенных работой, среди мобильных работников происходил не только параллельно с ростом заработной платы, но и при ее снижении. Стабильные работники демонстрировали стабильность относительно уровня удовлетворенности работой: прирост в удовлетворенности работой среди стабильных работников был относительно низким по сравнению с мобильными работниками, а в количестве лиц, повысивших уровень удовлетворенности работой, стабильные работники постоянно «проигрывали» мобильным работникам.

В целом результаты проведенного исследования показывают, что в удовлетворенности работой «выигрывают» мобильные работники, поскольку среди них наблюдается наибольший прирост в уровне удовлетворенности работой, обусловленный сменой места работы (профессии), чем среди стабильных работников. Вместе с тем, учитывая одинаковую направленность влияния ряда детерминант на удовлетворенность работой стабильных и мобильных работников, остался не до конца выясненным вопрос, за счет чего происходит этот «выигрыш» мобильных работников. Можно предположить, что этот выигрыш связан с влиянием факторов, не учтенных в уравнениях регрессии, например, характеризующих рабочие места, взаимоотношения в коллективе с коллегами и руководством фирм и др., а также обусловлен разнородностью работников по ненаблюдаемым характеристикам. Проведение дальнейших исследова-

ний по данной теме будет направлено на выявление ненаблюдаемого эффекта разнородности рабочих мест и работников и определение степени его влияния на удовлетворенность работой.

## Литература

Бандюкова Т.С. Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность: Препринт WP3/2004/05. М.: ГУ ВШЭ, 2004.

Мальцева И.О. Профессиональная мобильность и гендерная сегрегация: опыт российской экономики. М.: EERC, 2005.

Мальцева И.О., Рошин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

Монусова Г. Удовлетворены ли трудом российские рабочие? // Доклад на семинаре ЛИРТ ГУ ВШЭ, 2008 // [lirt.hse.ru/news/1165727.html](http://lirt.hse.ru/news/1165727.html).

Насколько европейцы счастливы на работе? (2005) Результаты исследования Kelly по диагностике уровня стресса, испытываемого сотрудниками на работе // [http://www.kellyservices.ru/web/ru/services/ru/pages/news\\_12dec.html](http://www.kellyservices.ru/web/ru/services/ru/pages/news_12dec.html).

Преснякова Л. Довольны ли россияне своей работой? (2004) // <http://bd.fom.ru/report/map/of040407>.

Хахулина Л. Изменил ли экономический рост отношение россиян к труду? // Бюллетень «Население и общество» (электронная версия), 2007 // [http://www.polit.ru/research/2007/06/18/demoscope291\\_print.html#\\_ftn1](http://www.polit.ru/research/2007/06/18/demoscope291_print.html#_ftn1).

Шкаратан О.И. Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости: Препринт WP1/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

Abbott, Michael G., and Charles M. Beach (1994) Wage Changes and Job Changes of Canadian Women: Evidence from the 1986-87 Labour Market Activity Survey // *Journal of Human Resources* 29(2): 429–460.

Akerlof G.A., Rose A.K., Yellen J.L. (1988) Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market // *Brookings Paper on Economic Activity* 2, 495–582.

Akerlof G. (1970) The Market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism // *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 84(3). P. 488–500, August.

Becker G.S. (1964) Human capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special.

Bernhardt A., Morris M. et al. (1999) Trends in Job Instability and Wages for Young Adult Men // *Journal of Labor Economics* 17. P. 65–90.

Blanchflower D.G., Oswald A.J. (1999) Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction, Working Paper.

Blanchflower D.G., Oswald A.J. (1998) What makes an entrepreneur? // *Journal of Labor Economics* 16. P. 26–60.

Blauner R. (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press.

Blien U., Rudolf H. (1989) Einkommensentwicklung bei Betriebswechsel und Betriebsverbleib im Vergleich, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. N 22.

Borjas G. (1979) Job Satisfaction, Wages and Unions // *Journal of Human Resources*, 14. P. 21–40.

Clark A. E. (2001) What Really Matters In a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data // *Labour Economics* 8(2). P. 223–242.

Clark A.E. (1996) Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations* 34. P. 189–217.

Clark A.E. (1997) Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? // *Labour Economics*. Vol. 4. Issue 4. P. 341–372.

Clark A.E., Oswald A.J. (1996) Satisfaction and Comparison Income // *Journal of Public Economics*. Vol. 61. P. 359–381.

Clark A.E., Oswald A.J. (1994) Unhappiness and Unemployment // *Economic Journal*, 104. P. 648–659.

Di Tella R., MacCulloch R.J., Oswald A.J. (2001) Preferences of Inflation and Unemployment: Evidence from Surveys of Happiness // *American Economic Review*, 91. P. 335–341.

Diener E. (1984) Subjective Well-Being. In: *Psychological Bulletin*, 9. P. 542–575.

Easterlin R.A. (1974) Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence // P.A. David, M.W. Reder (Hrsg.): *Nations and Households in Economic Growth — Essays in Honor of Moses Abramovitz*. N.Y.; London.

Easterlin R.A. (1995) Will Raising the Incomes of all Increase the Happiness of all? // *Journal of Economic Behavior and Organization*, 27. P. 35–47.

Easterlin R.A. (2001) Life Cycle Welfare: Evidence and Conjecture // *Journal of Socio-Economics*, 30. P. 31–61.

Frank R.H. (1997) The Frame of Reference as a Public Good // *The Economic Journal*. Vol. 107. N 445. P. 1832–1847.

Freeman R.B. (1978) Job Satisfaction as an Economic Variable // *American Economic Review*, 68. P. 135–141.

Frey B.S., Stutzer A. (2002a) *Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well-Being*. Princeton, Princeton University Press.

Frey B.S., Stutzer A. (2002b) What Can Economists Learn from Happiness Research? // *Journal of Economic Literature*, 40 (2). P. 402–425.

Frey B.S., Stutzer A. (2000) Happiness, Economy and Institutions // *The Economic Journal*, 110 (466). P. 918–938.

Garen J.E. (1988) Empirical Studies of the Job Matching Hypothesis / R.G. Ehrenberg (ed.) // *Research in Labor Economics*. N 9. P. 187–224.

Graham C., Eggers A., Gaddy C. (2006) Well-being and unemployment in Russia in the 1990s: Can society's suffering be individuals' solace? // *Journal of Socio-Economics*. Vol. 35. N 2. P. 209–242.

Greenwald B. (1986) *Adverse Selection in the Labour Market* // *Review of Economic Studies*, Blackwell Publishing. Vol. 53(3). P. 325–47, July.

Hamermesh D. (1977) Economic aspects of job satisfaction // *Essays in Labor Market Analysis* / O. Ashenfelter, W. Oates (eds.). Toronto: John Wiley & Son.

Hamermesh D.S. (2001) The Changing Distribution of Job Satisfaction // *Journal of Human Resources*, 36. P. 1–30.

Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. (1957) *The Motivation to Work*. N.Y.: John Wiley // <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/faculty/oswald/blanchflower.pdf>.

International employee survey. Factum Group (2007) // <http://www.factum-group.com/pr7>.

Jonson W.R. (1978) A Theory of Job Shopping // *Quarterly Journal of Economics*, 92. P. 261–277.

Jovanovic B. (1979) Job Matching and the Theory of Turnover // *Journal of Political Economy*. N 5. P. 972–990.

Junankar P.N. (1991) Unemployment and Mortality in England and Wales: A Preliminary Analysis // *Oxford Economic Papers*, 43. P. 305–320.

Keit K., McWilliams A. (1999) The Return to Mobility and Job Search by Gender // *Industrial and Labor Relations Review*, 52. P. 460–477.

Keith K., McWilliams A. (1995) The Wage Effects of Cumulative Job Mobility // *Industrial and Labor Relations Review*, 49(1). P. 121–137.

Kidd M. (1991) An Econometric Analysis of Interfirm Labour Mobility // *Canadian Journal of Economics*. Vol. 24(3). P. 517–35, August.

Lazear E.P. (1998) *Personnel Economics for Managers*. N.Y.

Lazear E., Rosen S. (1981) Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts // *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press. Vol. 89(5). P. 841–64, October.

Lazear E. (1979) The Narrowing of Black-White Wage Differentials Is Illusory // *American Economic Review*. Vol. 69(4). P. 553–64, September.

Lazear E. (1981) Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions // *American Economic Review*. Vol. 71(4). P. 606–20, September.

Levy-Garboua L., Montmarquette C. (2001) Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the Germany Socioeconomic Panel, CIRANO, Scientific Series, Montreal.

Levy-Garboua L., Montmarquette C. (2004) Reported job Satisfaction: what does it mean? // *Journal of Socio-Economics*, 33. P. 135–151.

Levy-Garboua L., Montmarquette C., Simonnet V. (2007) Job satisfaction and quits // *Labor Economics*, 14. P. 251–268.

Linz S.J. (2002) Job Satisfaction among Russian Workers, William Davidson Working Paper N 468, William Davidson Institute University of Michigan.

Llorente R.M.B., Macias E.F. (2003) Job satisfaction as an indicator of the quality of work / Department of Applied Economics. University of Salamanca // <http://web.usal.es/efm/jse.pdf>.

McBride M. (2001) Relative-income Effects on Subjective Wellbeing in the Cross-section // *Journal of Economic Behavior and Organization*, 45. P. 251–278.

McKenna C.J. (1985) *Uncertainty and the Labour Market: Recent Developments in Job-Search Theory*. N.Y., St. Martin's Press.

Milgrom P., Roberts J. (1992) *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. P. 29.

Mincer J. (1986) Wage Changes in Job Changes // *Research in Labor Economics* / R.E. Ehrenberg (ed.). Vol. 8. Part A. S. 171–197.

Mortensen D. (1988) The Persistence and Indeterminacy of Unemployment in Search Equilibrium: Discussion Papers 810, Northwestern University / Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science. Reference to Education. N.Y.: Columbia University Press.

Namazie C., Sanfey P. (2002) Happiness in transition: the case of Kyrgyzstan // *Review of Development Economics*, 5. P. 392–405.

Ng Yew-Kwang (1997) A Case for Happiness, Cardinalism and Interpersonal Comparability // *The Economic Journal*, 107, (November), 1848–1858.

Oswald A.J. (1997) Happiness and Economic Performance // *The Economic Journal*, 107 (445). P. 1815–1831.

Ruhm C.J. (1987) The Economic Consequences of Labor Mobility // *Industrial and Labor Relations Review*, 41. P. 30–42.

Sloane P.J., Williams H. 2(000.) Job satisfaction, comparison earnings, and gender // *Labour*. Vol. 14. P. 473–502.

Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A. (2000) Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction // *Journal of Socio-Economics*, 29. P. 517–538.

Spector P.E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. London, Sage.

Spence M. (1973) Job Market Signaling // *Quarterly Journal of Economics*, 87. P. 296–332.

Teicher U. (1995) The conditions of the academic profession: an international, comparative analysis of the academe profession in Western Europe, Japan and the USA // P.A.M. Maassen, F. Van Vught (eds.). *Inside Academia*. Utrecht: Tjdstroom. P. 15–65.

Veenhoven R. (2001) Are the Russians as Unhappy as They Say They Are? // *Journal of Happiness Studies*, 2. P. 111–136.

Viscusi W.K. (1980) A theory of job shopping. A Bayesian perspective // *Quarterly Journal of Economics*, 94. P. 609–614.

Waldman M. (1990) Up-or-Out Contracts: A Signaling Perspective // *Journal of Labor Economics*. Vol. 8(2). P. 230–50, April.

## Приложение

Таблица 1. Удовлетворенность работой (Ordinals Logit-model), 2002–2006 гг.

Независимые переменные	Все	Мобильные	Стабильные
Возраст	−0,059**** (0,010)	−0,064*** (0,023)	−0,068**** (0,013)
Возраст в квадрате	0,001**** (0,000)	0,001** (0,000)	0,001**** (0,000)
Пол (мужчины = 1)	0,269**** (0,033)	0,353**** (0,078)	0,238**** (0,038)
Тип населенного пункта (город = 1)	0,104*** (0,034)	0,053 (0,080)	0,106*** (0,039)
Высшее образование	0,113** (0,041)	0,156 (0,095)	0,097** (0,047)
Образование ниже среднего (средне-специального)	−0,084** (0,031)	−0,058 (0,071)	−0,074** (0,036)
Профессионалы с высшим образованием	0,176** (0,068)	0,328* (0,178)	0,120 (0,075)
Профессионалы среднего уровня квалификации	−0,086 (0,067)	0,215 (0,162)	−0,182** (0,075)
Канторские работники	−0,259*** (0,083)	−0,156 (0,198)	−0,321*** (0,095)
Работники сферы услуг и торговли	−0,487**** (0,072)	−0,383** (0,170)	−0,523**** (0,083)
Квалифицированные работники с/х и ремесленники	−0,400**** (0,071)	−0,389** (0,163)	−0,423**** (0,081)
Промышленные рабочие и разнорабочие	−0,664**** (0,064)	−0,436*** (0,153)	−0,728**** (0,073)
Оформлены по контракту	0,119** (0,061)	0,051 (0,116)	0,200** (0,077)
Частная собственность	0,142**** (0,034)	0,203*** (0,075)	0,109** (0,041)
Смешанная собственность	0,083** (0,042)	0,141 (0,099)	0,072 (0,048)
Количество предоставляемых социальных благ	0,095**** (0,010)	0,099**** (0,025)	0,092**** (0,011)
Предоставление социальных благ	−0,157** (0,068)	−0,103 (0,138)	−0,245*** (0,084)
Регион (Москва, Санкт-Петербург = 1)	0,455**** (0,043)	0,343**** (0,095)	0,484**** (0,050)
Psd. R2	0,022	0,021	0,022
N	16173	3035	12236

Уровень значимости: \*\*\*\* — при  $\alpha \leq 0,001$ ; \*\*\* — при  $\alpha \leq 0,01$ ; \*\* — при  $\alpha \leq 0,05$ ; \* — при  $\alpha \leq 0,1$ .

Таблица 2. Удовлетворенность работой — все работники (Ordinals Logit-model), 2002–2006 гг.

Независимые переменные	JS( $t-1$ )	JS( $t$ )	$\Delta JS$
Возраст	−0,167**** (0,036)	−0,172**** (0,035)	0,019 (0,037)
Возраст в квадрате	0,002**** (0,000)	0,002**** (0,000)	0,000 (0,000)
Пол (мужчины = 1)	−0,017 (0,083)	0,063 (0,082)	0,061 (0,088)
Тип населенного пункта (город = 1)	−0,197*** (0,075)	−0,146* (0,078)	0,065 (0,077)
Количество лет обучения	−0,023 (0,043)	−0,032 (0,043)	−0,006 (0,043)
Аттестат о среднем образовании (есть = 1)	−0,079 (0,126)	−0,023 (0,117)	−0,025 (0,120)
Высшее образование	−0,045 (0,113)	−0,234** (0,117)	−0,101 (0,112)
Среднее, средне-специальное образование	0,081 (0,085)	−0,015 (0,086)	−0,063 (0,086)
Профессионалы с высшим образованием	0,284* (0,167)	0,337** (0,164)	−0,102 (0,148)
Профессионалы среднего уровня квалификации	−0,166 (0,173)	−0,069 (0,166)	−0,001 (0,156)
Канторские работники	−0,123 (0,205)	−0,085 (0,199)	−0,087 (0,205)
Работники сферы услуг и торговли	−0,442** (0,199)	−0,317 (0,192)	0,029 (0,179)
Квалифицированные работники с/х и ремесленники	−0,044 (0,200)	−0,264 (0,190)	−0,311* (0,187)
Промышленные рабочие и разнорабочие	−0,409** (0,185)	−0,528*** (0,175)	−0,157 (0,172)
Оформлены по контракту	0,198 (0,188)	−0,042 (0,181)	−0,193 (0,162)
Частная собственность	0,017 (0,086)	−0,091 (0,092)	−0,108 (0,086)
Смешанная собственность	−0,090 (0,101)	−0,032 (0,095)	0,082 (0,101)
Стаж работы на предприятии	−0,008* (0,005)	−0,008* (0,004)	−0,001 (0,004)
Количество предоставляемых социальных благ	0,039* (0,024)	−0,008 (0,023)	−0,032 (0,023)
Предоставление социальных благ	−0,070 (0,204)	−0,019 (0,196)	0,023 (0,178)
Регион (Москва, Санкт-Петербург = 1)	0,538*** (0,160)	0,549*** (0,159)	0,010 (0,136)
Незамужем	−0,252*** (0,101)	−0,150 (0,104)	0,103 (0,097)

Независимые переменные	$JS(t-1)$	$JS(t)$	$\Delta JS$
Разведен(а), вдовец (вдова)	-0,114 (0,103)	-0,188* (0,103)	-0,049 (0,103)
Наличие подчиненных	0,222** (0,094)	0,307*** (0,089)	0,054 (0,091)
Размер предприятия	0,002 (0,010)	0,014 (0,011)	0,011 (0,011)
Годы	-0,175**** (0,035)	0,122**** (0,034)	0,262**** (0,034)
Зарботная плата	0,071**** (0,010)	0,051**** (0,010)	-0,020** (0,008)
Мобильные работники	0,167 (0,116)	0,176 (0,114)	0,004 (0,118)
N	3131		

Уровень значимости: \*\*\*\* — при  $\alpha \leq 0,001$ ; \*\*\* — при  $\alpha \leq 0,01$ ; \*\* — при  $\alpha \leq 0,05$ ; \* — при  $\alpha \leq 0,1$ .

Таблица 3. Удовлетворенность работой мобильных работников (Ordinals Logit-model), 2002–2006 гг.

Название переменных	2002–2003		2003–2004		2004–2005		2005–2006	
	Mobil(1)	Mobil(2)	Mobil(1)	Mobil(2)	Mobil(1)	Mobil(2)	Mobil(1)	Mobil(2)
Зарботная плата	+	+	+**	+**	+**	+**	+**	+*
Возраст	-	-	-	-	—**	-	-	-
Возраст в квадрате	+*	+	+	+*	+**	+	+	+
Пол (мужчины = 1)	+	+	+**	+	+	+	+	+
Тип населенного пункта (город = 1)	+	+	-	-	-	-	-	—**
Количество лет обучения	—**	—**	-	-	-	-	-	-
Высшее образование	+**	+	-	-	+	+**	+	+
Среднее, среднеспециальное образование	+	+	—**	—**	+	+	+	+

Название переменных	2002–2003		2003–2004		2004–2005		2005–2006	
	Mobil(1)	Mobil(2)	Mobil(1)	Mobil(2)	Mobil(1)	Mobil(2)	Mobil(1)	Mobil(2)
Профессионалы с высшим образованием	-	-	-	+	—**	—**	+	+
Профессионалы среднего уровня квалификации	-	+	-	+	-	-	+	+
Канторские работники	-	+	-	+	—***	—**	+	+
Работники сферы услуг и торговли	—**	-	-	+	—*	—**	+	+
Квалифицированные работники с/х и ремесленники	-	-	—**	-	—**	—*	-	+
Промышленные рабочие и разнорабочие	-	-	—*	+	—**	-	-	-
Оформлены по контракту	-	-	-	+	-	—**	-	-
Частная собственность	-	+	+	+**	+	-	-	+
Смешанная собственность	+	+	+	+	+	—**	+	-
Стаж работы на предприятии	-	-	-	-	—**	-	+	-
Количество предоставляемых социальных благ	+	+	+***	+	+**	+	+	+
Регион (Москва, Санкт-Петербург = 1)	-	+	+	-	-	-	+*	-
Уверенность найти работу	—****	—**	-	-	+	+**	+	+
Беспокойство потерять работу	-	—**	-	-	+	+	+	+
N	294	153	273	135	264	122	286	118

Mobil (1) — сменили работу в текущем году, Mobil (2) — искали работу в предыдущем году и сменили ее в текущем году

Уровень значимости: \*\*\*\* — при  $\alpha \leq 0,001$ ; \*\*\* — при  $\alpha \leq 0,01$ ; \*\* — при  $\alpha \leq 0,05$ ; \* — при  $\alpha \leq 0,1$ .

Таблица 4. Медианы возраста, заработной платы и удовлетворенности работой, 2002—2006 гг.

Годы	2002	2003	2004	2005	2006
Все					
%	100	100	100	100	100
N	2725	2640	2782	2696	3405
Возраст, годы	41,00 (10,16)	41,00 (10,09)	40,00 (10,17)	40,00 (10,24)	40,00 (10,58)
Зарботная плата, руб.	2700,00 (4619,57)	3200,00 (4241,22)	4100,00 (5089,00)	5000,00 (6477,97)	6500,00 (6425,82)
Удовлетворенность работой	4,00 (1,22)	3,00 (1,13)	3,00 (1,08)	3,00 (1,05)	4,00 (1,13)
<b>Стабильные</b>					
%	80,5	81,5	81,1	82,2	81,6
N	2194	2151	2257	2216	2780
Возраст, годы	42,00 (9,86)	42,00 (9,88)	41,00 (9,92)	41,00 (9,92)	42,00 (10,34)
Зарботная плата, руб.	2600,00 (4756,56)	3200,00 (4231,84)	4000,00 (5071,45)	5000,00 (6429,03)	6000,00 (6408,46)
Удовлетворенность работой	4,00 (1,22)	3,00 (1,13)	3,00 (1,07)	3,00 (1,04)	4,00 (1,12)
<b>Мобильные</b>					
%	19,5	18,5	18,9	17,8	18,4
N	531	489	525	480	625
Возраст, годы	37,00 (10,71)	37,00 (10,41)	36,00 (10,59)	34,00 (10,82)	35,00 (10,82)
Зарботная плата, руб.	2800,00 (4008,26)	3500,00 (4283,39)	4500,00 (5168,18)	5000,00 (6706,14)	7000,00 (6462,35)
Удовлетворенность работой	3,00 (1,26)	3,00 (1,13)	3,00 (1,10)	3,00 (1,11)	4,00 (1,15)

Таблица 5.  $\Delta Wage$  и  $\Delta JS$ , 2002—2006 гг.

Годы	2002—2003		2003—2004		2004—2005		2005—2006	
	$\Delta Wage$	$\Delta JS$	$\Delta Wage$	$\Delta JS$	$\Delta Wage$	$\Delta JS$	$\Delta Wage$	$\Delta JS$
Все								
Среднее значение	+0,86	-0,26	+1,13	+0,10	+1,22	+0,01	+1,33	+0,19
Стандартное отклонение	3,81	1,30	3,28	1,20	4,62	1,16	4,13	1,16
N	1970		1762		1880		1716	
<b>Стабильные</b>								
Среднее значение	+0,79	-0,33	+1,08	+0,04	+1,21	-0,03	+1,21	+0,14
Стандартное отклонение	3,95	1,26	3,11	1,15	4,52	1,11	3,89	1,11
N	1644		1524		1636		1469	
<b>Мобильные</b>								
Среднее значение	+1,38	+0,19	+1,42	+0,50	+1,28	+0,32	+2,05	+0,46
Стандартное отклонение	2,72	1,42	4,21	1,41	5,29	1,41	5,28	1,36
N	263		238		244		247	

Таблица 6. Коэффициенты корреляции  $\Delta Wage$  и  $\Delta JS$ , 2002—2006 гг.

Годы	2002—2003	2003—2004	2004—2005	2005—2006
<b>Все</b>	+0,091**	+0,131**	+0,118**	+0,088**
<b>Стабильные</b>	+0,073**	+0,127**	+0,101**	+0,075**
<b>Мобильные</b>	+0,101	+0,143*	+0,198**	+0,120

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Таблица 7. Связь между  $\Delta Wage$  и  $\Delta JS$ , 2002—2006 гг.

2002—2003						
	$\Delta Wage < 0$			$\Delta Wage > 0$		
	$\Delta JS < 0$	$\Delta JS = 0$	$\Delta JS > 0$	$\Delta JS < 0$	$\Delta JS = 0$	$\Delta JS > 0$
<b>Все</b>	44,3%	31,7%	24,0%	38,7%	38,3%	23,0%
<b>Стабильные</b>	46,7%	32,3%	21,0%	40,7%	38,7%	20,7%
<b>Мобильные</b>	27,9%	27,9%	44,2%	26,8%	35,9%	37,3%
2003—2004						
<b>Все</b>	32,5%	39,7%	27,8%	25,6%	42,2%	32,2%
<b>Стабильные</b>	35,0%	39,6%	25,4%	25,9%	44,1%	30,1%
<b>Мобильные</b>	19,3%	40,4%	40,4%	23,8%	29,3%	47,0%
2004—2005						
<b>Все</b>	35,3%	41,3%	23,4%	26,8%	41,8%	31,4%
<b>Стабильные</b>	36,1%	41,7%	22,2%	27,2%	43,7%	29,1%
<b>Мобильные</b>	31,6%	39,2%	29,1%	24,2%	26,7%	49,1%
2006—2006						
<b>Все</b>	29,8%	35,4%	34,8%	21,8%	42,7%	35,5%
<b>Стабильные</b>	30,5%	36,6%	32,9%	22,3%	44,1%	33,6%
<b>Мобильные</b>	26,5%	29,4%	44,1%	18,4%	33,5%	48,0%

Таблица 8. Вклад уровня и прироста заработной платы в удовлетворенность работой, 2002—2006 гг.

Годы	2002—2003	2003—2004	2004—2005	2005—2006
<b>Все</b>				
$\alpha$	+0,050****	+0,049****	+0,021***	+0,026***
$\beta$	-0,009	+0,005	+0,010	+0,006
$\gamma = \alpha + \beta$	+0,041	+0,054	+0,031	+0,032
<b>Стабильные</b>				
$\alpha$	+0,052****	+0,054****	+0,016**	+0,029***
$\beta$	-0,009	+0,007	+0,017*	+0,005
$\gamma = \alpha + \beta$	+0,043	+0,061	+0,033	+0,034
<b>Мобильные</b>				
$\alpha$	+0,034	+0,029**	+0,050***	+0,007
$\beta$	-0,014	+0,002	-0,015	+0,010
$\gamma = \alpha + \beta$	+0,020	+0,031	+0,035	+0,017

Препринт WP15/2008/02  
Серия WP15  
Научные труды  
Лаборатории исследований рынка труда

Л.И. Смирных

### Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники?

Выпускающий редактор *А.В. Заиченко*  
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.  
Отпечатано в типографии ГУ ВШЭ с представленного оригинал-макета.  
Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,1.  
Усл. печ. л. 2,99. Заказ № . Изд. № 868.

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73

Для заметок

---

---

Для заметок

---

---

Для заметок

---

---