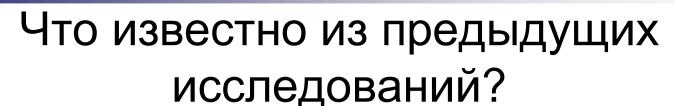
## Влияние удовлетворённости работой на поиск работы и трудовую мобильность

Смирных Л.И.

ИИП № 09-01-0066 НФ ГУ-ВШЭ

#### Мотивация исследования

- Россия находится на одном из последних месте по уровню удовлетворённости работой среди ряда европейских стран. Объясняется ли низкий уровень удовлетворённости работой условиями занятости на рабочих местах, характеристиками рабочих мест?
- Особенность российской модели рынка труда –подстройка предприятий за счёт сокращения рабочего времени, применения административных отпусков, гибкой заработной платы и т.п. Оказывают ли методы подстройки, используемые российскими предприятиями, влияние на удовлетворённость работой?
- Стабильные работники часто не удовлетворены работой, но сохраняют занятость. Влияет ли в российских условиях удовлетворённость работой на поиск работы, который приводит к фактической трудовой мобильности?



- 10 групп факторов, которые оказывают значимое влияние на JS на рабочем месте (Warr 1999): степень контроля, возможность обучения, спрос на труд, разнообразие выполняемых функций, «безопасность окружения», в т.ч. защищённость занятости, доходы, поддержка со стороны руководства, межличностные отношения, физическая безопасность труда, социальная значимость позиции (работы)
- Неденежные характеристики занятости имеют наиболее значимое влияние на JS (Warr 1999, Clark 2005, van Praag and Ferrer-i-Carbonel 2004, D'Addio et al. 2007, Boeckerman and Ilmakunnas 2006):
  - □ защищённость занятости и тип контракта (Deloffre/Rioux 2004)
  - хорошие отношения с коллегами и руководством, содержание труда и др. неденежные аспекты занятости имеют больший эффект влияния на JS, чем доходы (Clark 2005)



# Что известно из предыдущих исследований?

- негативный эффект JS на трудовую мобильность: рост JS → снижение увольнений, (Freeman 1978, Clark et al. 1998, Akerlof et al. 1988, Clark 2001, Kristensen/Westergard-Nielsen 2004, Levy-Garboua et al. 2007, Shields/Wheatley Price 2002, Boeckerman/Ilmakunnas 2004, Griffeth et al. 2000)
- JS оказывает «сильное» значимое прямое влияние на увольнения работников (*Clark et al. 1998*)
- поиск работы является «мощным» предсказателем увольнений работников (Kristensen/Westergard-Nielsen 2004)
  - □ в период экономического роста увеличивается количество перемещений на рынке труда на «новые» рабочие места (Frederiksen/Westergaard-Nielsen 2007)
  - □ изменение уровня «входа» «выхода» на рабочих местах происходит проциклически, уровень трудовой мобильности возрастает в периоды подъёма экономики (*Erlinghagen/Knuth 2002*)



# Что известно из предыдущих исследований?

- Boeckerman/Ilmakunnas (2007) на данных по Финляндии: негативные оценки условий занятости снижают удовлетворённость работой, которая приводит к росту увольнений и повышению трудовой мобильности;
- Cornelissen (2008) на данных по Германии (SOEP): негативные характеристики работы снижают удовлетворённость ею, увеличивая поиск работы, который в свою очередь является значимым предсказателем фактической смены работы

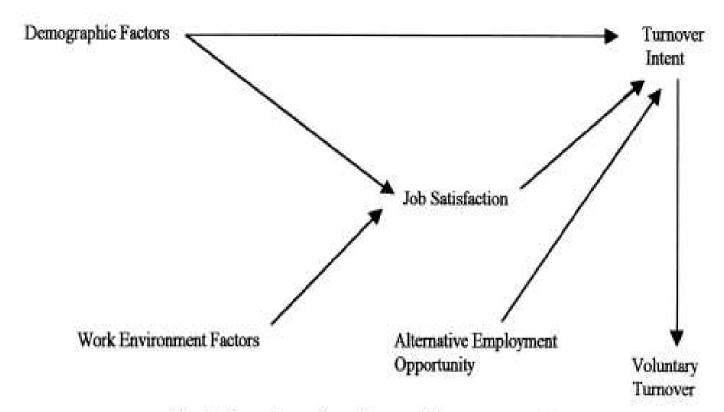


Fig. 1. General overview of proposed turnover process.

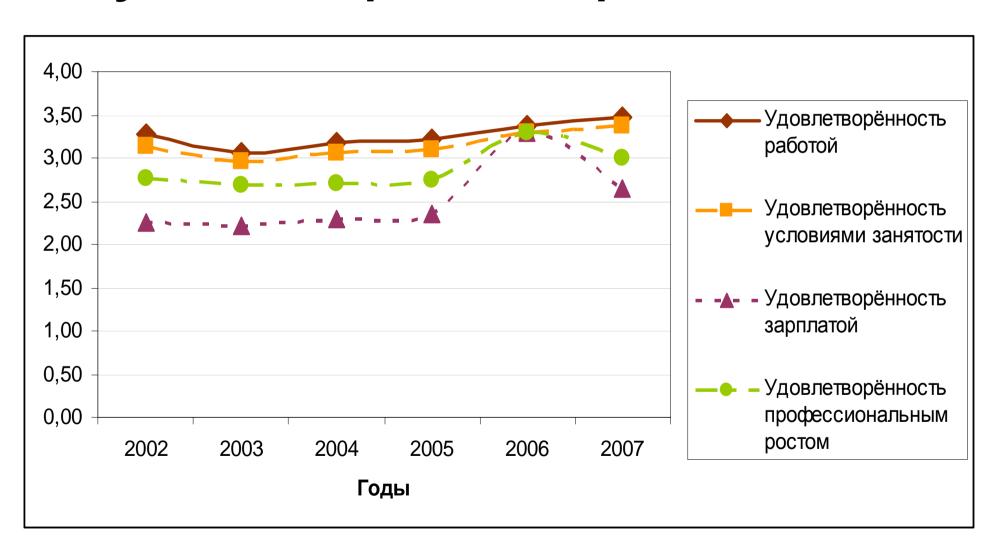


- Каковы детерминанты и их вклад в удовлетворённость работой?
  - □ защищённость занятости и ситуация на предприятии, рынке труда
  - условия оплаты и труда, режимы рабочего времени
  - □ безопасность труда
  - □ отношения с коллегами и руководством
  - □ социальная значимость выполняемой работы
  - □ карьера и обучение и др.
- Влияет ли удовлетворённость работой на желание найти другую работу, которое приводит к трудовой мобильности?

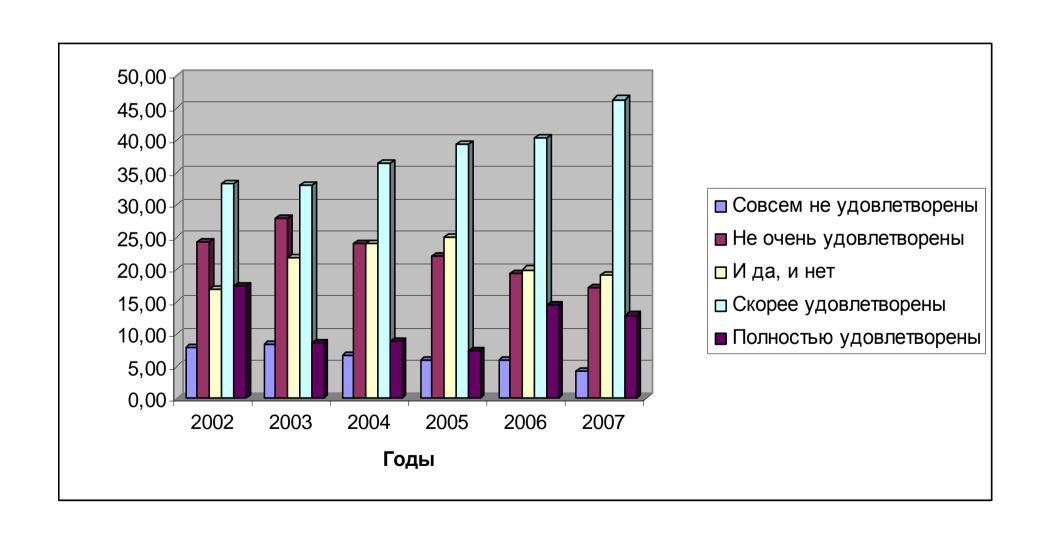
#### Характеристика выборки

- РМЭЗ 2002-2007 гг. (национально репрезентативная, панель, широкий круг показателей)
- Однородность выборки: лица в возрасте 16-60 (55) лет; на момент опроса были заняты на предприятиях (в организациях).
- Объём выборки 2002 -2007 гг. 18679 наблюдений.
- Зависимые переменные:
  - «Насколько Вы удовлетворены или неудовлетворенны ... Вашей работой в целом?» перекодирована (1 «совсем не удовлетворены; 2 «не очень удовлетворены»; 3 «и да, и нет»; 4 «скорее удовлетворены»; 5 « полностью удовлетворены»);
  - □ «Хотели бы Вы найти другую работу» (1=да, 0=нет);
  - □ «Сменили место работы, профессию» (1=да, 0=нет)

## Изменения средних уровней удовлетворённости работников



## Распределение работников по уровням удовлетворённости работой



# м

### Методология

- Показатель удовлетворённости работой отражает наблюдаемую и ненаблюдаемую разнородность индивидов
- Корреляция между наблюдаемыми и ненаблюдаемыми характеристиками приводит к смещённости оценок
- Проблема смещённости оценок наиболее актуальна, если переменные в правой и левой частях уравнения являются субъективными оценками индивидов (Hamermesh 2004)
- Включение индивидуального фиксированного эффекта в уравнение регрессии позволяет контролировать ненаблюдаемую разнородность

#### Методология

$$SATIS_{it} = x_{it}\beta + e_{1i} + u_{1it}$$

$$SEARCH_{tt} = \alpha_0 + \alpha_1 SATIS_{t-1} + \sum_{j=1}^{l} \gamma_j SATIS_{t-1} z_{jit} + c_{it} \lambda + e_{2i} + u_{2it}$$

$$JOBCH_{it} = \delta_0 + \delta_1 SEARCH_{i,t-1} + \sum_{j=1}^{m} \chi_j SEARCH_{i,t-1} z_{jit} + t_{it} \mu + e_{3i} + u_{3it}$$

#### Методология

- Переменные взаимодействия: влияние регрессора на зависимую переменную зависит от значений другого регрессора (Wooldridge 2006)
- Проблема эндогенности регрессоров включение в уравнение лагированных переменных
- Преобразование переменной удовлетворённость работой в линейный вид (van Praag/Ferrer-i-Carbonell 2004)
- Тест Хаусмана позволяет выбрать между моделями с фиксированным и случайным эффектами

#### Детерминанты удовлетворённости работой

Значимые переменные	Ordered probit	Linear	Fixed-effect linear
2002-2007			
Социальные блага (1=есть)	_**	_**	-
Количество социальных благ	+***	+**	+
Задержки выплаты заработной платы	-*	-*	_*
Сокращение времени занятости и размера ЗП не по желанию работника	_***	_***	_**
Вынужденный неоплаченный отпуск	_**	_**	-
Официально оформлены по контракту	+***	+***	+**
Использование компьютера на рабочем месте	+**	+**	+
Есть случайная занятость	_*	_*	-
Наличие подчинённых	+**	+**	+
$\Delta$ заработной платы (дисконтированное значение по регионам)	+**	+**	+**

#### Детерминанты удовлетворённости работой

Значимые переменные	Ordered probit	Linear	Fixed- effect linear
$\Delta$ валового регионального продукта на душу население (дисконтированное значение по регионам)	+**	+**	+
Федеральный округ (1=Центр)	_**	_**	-
Нагрузка на одну вакансию в регионе (регистр. б/р)	-	-	_**
Уверенность найти другую работу (1=полностью уверены, 5=совсем не уверены)	+	+	+**
Изменение финансового положения семьи (1=значительно улучшилось, 5=значительно ухудшилось)	_***	_**	_**
2006-2007			
Вредное и опасное производство	_**	_*	
Доверие к руководству (1=полностью доверяют, 5=совсем не доверяют)	_***	_***	
Доверие к коллегами (1=полностью доверяют, 5=совсем не доверяют)	_***	_***	
Повышение по карьерной лестнице	+**	+**	

#### Детерминанты поиска работы

Значимые переменные	Probit	Logit (Fixed- effect)
[LAG]Удовлетворённость работой	_***	_**
[LAG]Удовлетворённость условиями занятости	+	+
[LAG] Удовлетворённость заработной платой	_***	_*
[LAG]Удовлетворённость профессиональным ростом	_**	+
[LAG]Удовлетворённость работой × пол	+*	
[LAG]Удовлетворённость работой × стаж работы	_**	-
[LAG] Удовлетворённость работой $\times$ $\Delta$ регионального продукта на душу населения	_*	_*
[LAG]Удовлетворённость работой × уровень образования (1=высшее)	_**	_*
[LAG]Удовлетворённость работой × форма собственности предприятия (1=государственная)	+*	+
[LAG]Удовлетворённость работой × оформлены официально	_***	-
[LAG]Удовлетворённость работой × беспокойство потерять работу (1=очень беспокоит, 5=совсем не беспокоит)	+***	+***

#### Детерминанты трудовой мобильности

Значимые переменные	Probit	Logit (Fixed- effect)
Удовлетворённость работой	+**	+***
[LAG]Поиск × удовлетворённость работой	_***	-
[LAG]Поиск × удовлетворённость условиями занятости	+	+**
[LAG]Поиск × удовлетворённость заработной платой	+**	-
[LAG]Поиск × стаж работы	_***	_***
[LAG]Поиск × уровень безработицы в регионе (МОТ)	+***	+**
[LAG]Поиск × форма собственности (1=государственная)	+***	+
[LAG]Поиск × уровень образования (1=высшее)	+**	+
Уровень безработицы (МОТ) в регионе	_**	+
Официально оформлены по контракту	_***	_**
Высшее образование	_**	+
Государственные предприятия	_***	+
Возраст	_**	-
Возраст в квадрате	+	+

### Результаты (1)

- Эмпирически подтвердили влияние характеристик занятости на удовлетворённость работой:
  - методы подстройки к колебаниям спроса, применяемые на большинства российских предприятий, негативно отражаются на удовлетворённости работой
  - несмотря на формальный характер официальных контрактных отношений с работодателем относительно выполнения функций защиты занятости, заключение официальных «контрактов» с работником повышает уровень удовлетворённости работой
  - □ косвенные свидетельства относительно защиты занятости (само наличие работы «защищает» занятость): снижение уровня экономического благосостояния и увеличение напряжённости на рынках труда увеличивают «ценность» работы, повышая удовлетворённость ею. Чем меньше работники уверены, что найдут другую работу, тем больше они удовлетворены той, которую имеют
  - □ значимое негативное влияние на уровень удовлетворённости работой оказывают стили и методы руководства, применяемые на российских предприятиях отсутствие доверия к руководству и коллегами по работе снижает удовлетворённость работой



#### Результаты (2)

- Выявили эффект влияния удовлетворённости работой на вероятность поиска работы: повышение удовлетворённости работой снижает вероятность поиска другой работы
- Эффект влияния удовлетворённости работой на вероятность поиска работы проявляется:
  - «сильнее» для более образованных, чем менее образованных работников;
  - □ чем выше прирост ВРП на душу населения в регионе;
  - □ чем больше стаж работы на одном месте;
  - чем более защищённой (официально) является занятость работников
  - «слабее» для работников государственного сектора; чем ниже у работников беспокойство потерять работу



#### Результаты (3)

- Подтвердили эффект влияния удовлетворённости работой на трудовую мобильность, который действует при условии поиска работы
- Эффект поиска работы на трудовую мобильность проявляется:
  - □ чем короче стаж на рабочем месте;
  - □ чем выше уровень образования работников;
  - □ если работники заняты в государственном секторе;
  - □ чем выше уровень безработицы в регионе! (# ниже) –
    «переоценивают» уровень ожидаемой заработной платы