



Влияет ли удовлетворённость работой на трудовую мобильность?

Смирных Л.И.

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?
- Особенность российской модели рынка труда – подстройка 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. Низкие темпы создания рабочих мест ограничивают выбор нового места работы. Влияет ли в российских условиях удовлетворённость работой на поиск работы и трудовую мобильность?

Что известно из предыдущих исследований?

- 10 групп факторов, которые характеризуют условия занятости на рабочем месте и оказывают значимое влияние на JS (*Warr 1999*): степень контроля, возможность обучения, разнообразие выполняемых функций, «безопасность», в т.ч. защищённость занятости, доходы, поддержка со стороны руководства, межличностные отношения, 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 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?

- *Voeckerman/Ilmakunnas (2007)* – на данных по Финляндии: негативные оценки условий занятости снижают удовлетворённость работой, которая приводит к росту увольнений и повышает трудовую мобильность;
- *Cornelissen (2008)* – на данных по Германии (SOEP): негативные характеристики работы снижают удовлетворённость ею, увеличивая вероятность поиска работы, который в свою очередь повышает вероятность трудовой мобильности



Fig. 1. General overview of proposed turnover process.

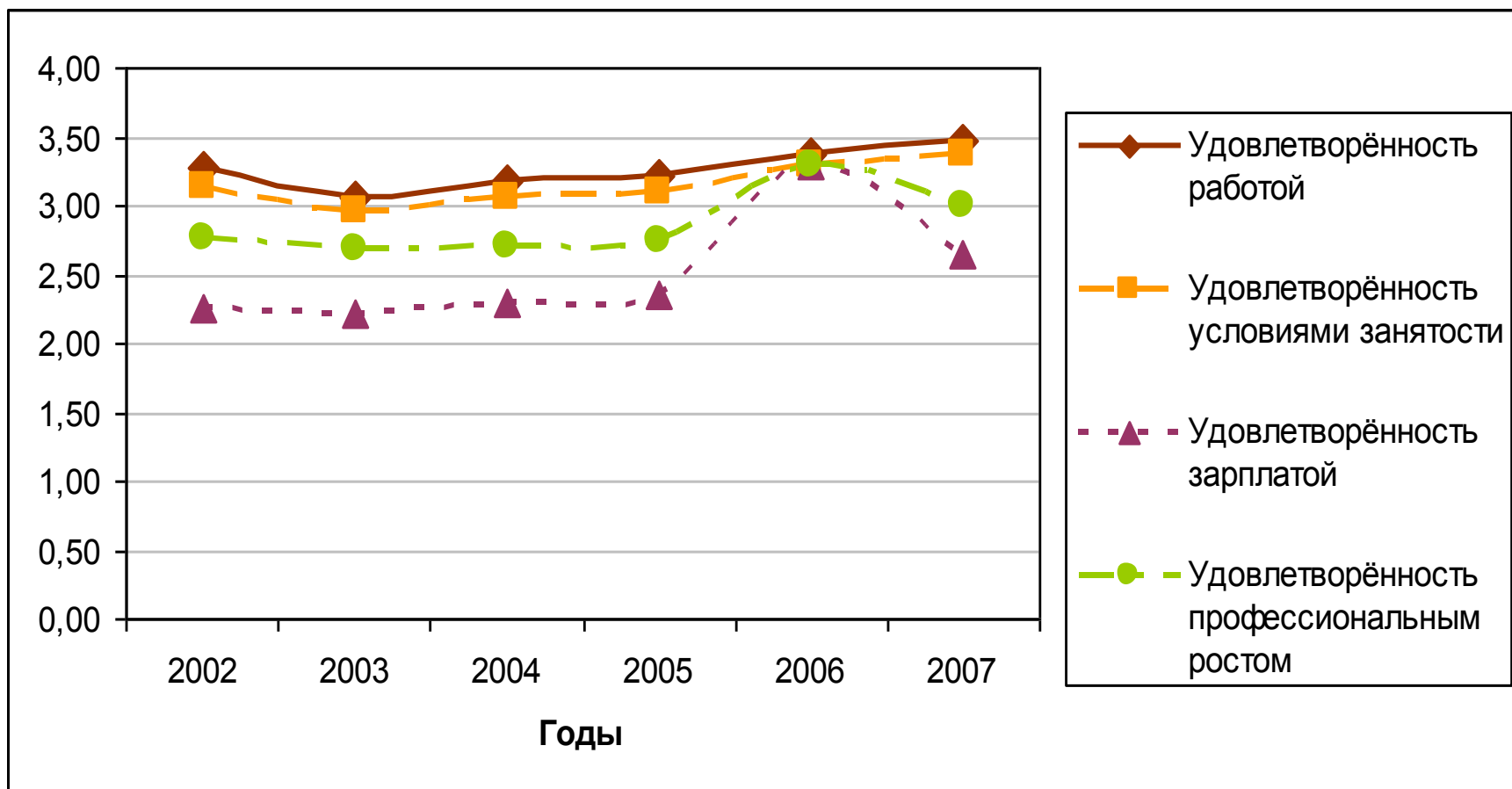
Вопросы исследования

- Каков вклад условий занятости в удовлетворённость работой?
 - защищённость занятости
 - условия оплаты и организации 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 поиск работы и трудовую мобильность в российских условиях?

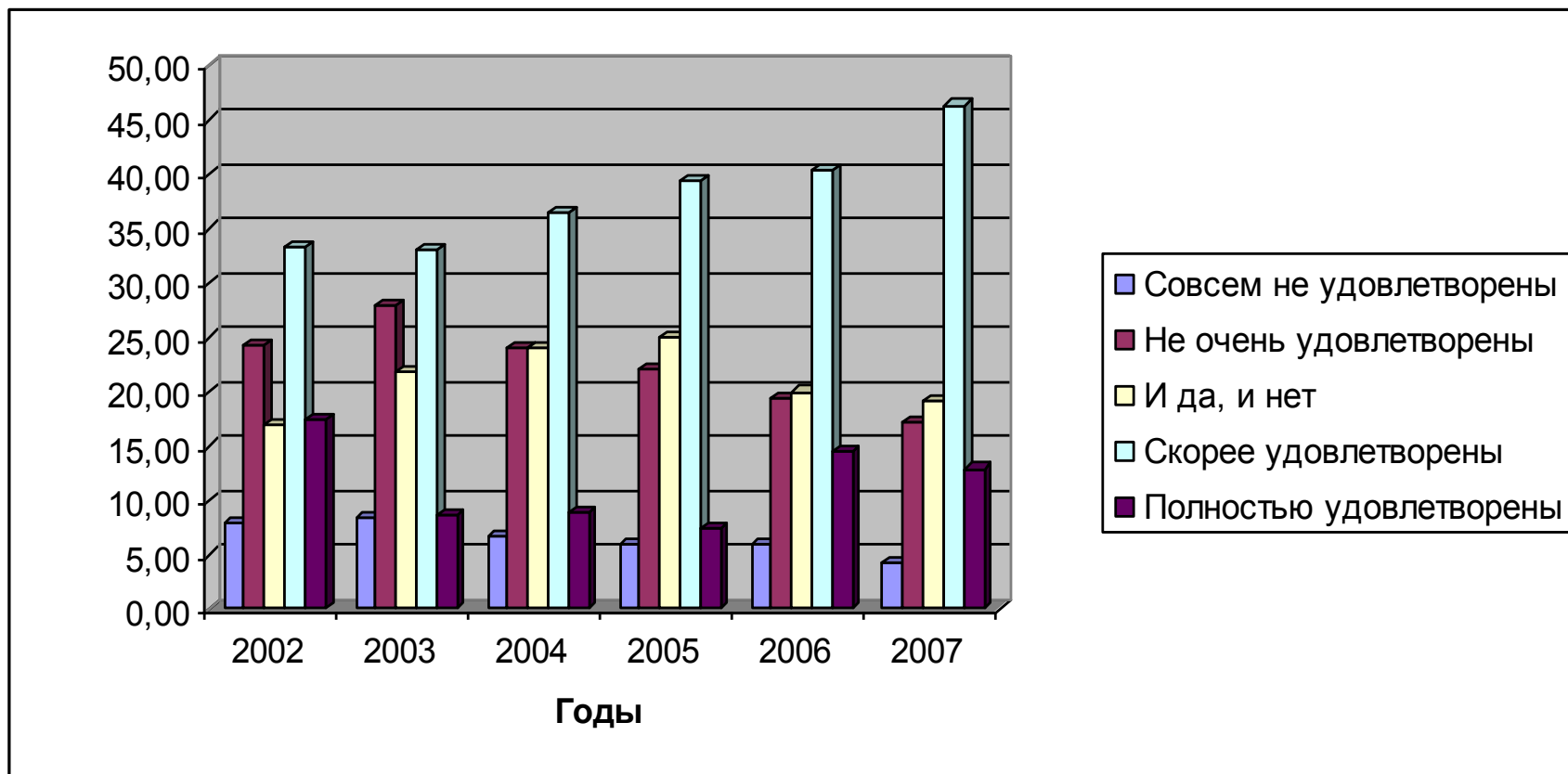
Характеристика выборки

- 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) - наёмные работники
- Объём выборки 2002 -2007 гг. – 18679 наблюдений
- Зависимые переменные:
 - «Насколько Вы удовлетворены или недовольны ... 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)

Изменение уровня удовлетворённости работой



Распределение работников по уровням удовлетворённости работой



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

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

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

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

Методология

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

Детерминанты удовлетворённости работой

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

Детерминанты удовлетворённости работой

Значимые переменные	Ordered probit	Linear	Fixed-effect linear
Δ 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	***	***	

Результаты (1)

■ Влияние условий занятости на удовлетворённость работой:

- методы подстройки к колебаниям спроса, применяемые на большинстве российских предприятий, негативно отражаются на удовлетворённости работой
- наличие формальных контрактов повышает уровень удовлетворённости работой, несмотря на «нарушения» условий контрактов
- рост нагрузки на одну вакансию и снижение уровня экономического благосостояния семьи снижает удовлетворённость работой, а снижение уверенности найти другую работу повышает «ценность» имеющейся работы и увеличивает удовлетворённость ею
- отсутствие доверия к руководству и коллегами по работе снижает удовлетворённость работой – свидетельство о стилях и методах руководства, применяемых на российских предприятиях

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 × Δ 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)	****	****

Результаты (2)

- Эффект влияния удовлетворённости работой на вероятность поиска работы: повышение уровня 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» у работников государственного сектора; чем ниже беспокойство потерять работу

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 (MOT)	+***	+**
[LAG]Поиск × форма собственности (1=государственная)	+***	+
[LAG]Поиск × уровень образования (1=высшее)	+**	+
Уровень безработицы (MOT) в регионе	-**	+
Оформлены по контракту	-***	-**
Высшее образование	-**	+
Государственные предприятия	-***	+
Возраст	-**	-
Возраст в квадрате	+	+

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 (# частном);
 - чем выше уровень безработицы в регионе! (# ниже) – вынужденные увольнения или «переоценка» ожидаемой заработной платы

Выводы

- В России, как и в других странах, условия занятости (защищённость, социальные выплаты, Δ з/п) оказывают значимое влияние на удовлетворённость работой
- Особенности российской модели рынка труда приводят к «понижению» уровня удовлетворённости работой в России по сравнению с другими (европейскими) странами
- Склонность к поиску работы зависит от удовлетворённости работой: чем выше удовлетворённость работой, тем меньше вероятность поиска работы
- Поиск работы предшествует трудовой мобильности: работники приступившие к поиску работы на рабочем месте с большой вероятностью поменяют работу (профессию)
- Удовлетворённость работой является значимым «предсказателем» увольнений работников и для российской модели рынка труда.



Благодарю за внимание!