



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
«ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ О РЫНКЕ ТРУДА В НИЖЕГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ»

Авторский коллектив

Научный руководитель:
директор Научно-исследовательского
Института проблем социального управления,
кандидат философских наук
Лубяной М. С.,

Соавтор:
старший научный сотрудник
Научно-исследовательского
Института проблем социального управления
Самсонов А. И.

Апрель 2024
Нижний Новгород



АННОТАЦИЯ

Социологическое исследование проводилось сотрудниками Научно-исследовательского Института проблем социального управления (г. Нижний Новгород) 10 - 19 апреля 2024 года на территории Нижегородской области и города Нижнего Новгорода. Выборка комбинированная, районированная — 1200 респондентов, только работающие жители. Выборка пропорционально распределена относительно численности населения, пола и возраста (лица старше 18 лет). Метод сбора данных – опрос на улице по месту жительства респондентов. Доверительная вероятность 97%, доверительный интервал $\pm 3\%$. Доля немотивированных отказов отвечать на вопросы – 20%.



ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ О РЫНКЕ ТРУДА В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРЕАМБУЛА

Нижегородская область в последние годы является одним из регионов-лидеров в разных сферах экономического развития: промышленное производство (обрабатывающая промышленность), туризм, информационные технологии и телекоммуникации, нефтехимическая промышленность, автомобилестроение. В регионе существует качественная система высшего и среднего профессионального образования. Развита сфера услуг. Региональный рынок труда имеет свою специфику, однако в целом может считаться типовым для регионов со столицей-мегаполисом и агломерацией, крупными промышленными центрами (Арзамас, Выкса) и преимущественно городским населением (доля сельского населения менее 20%).

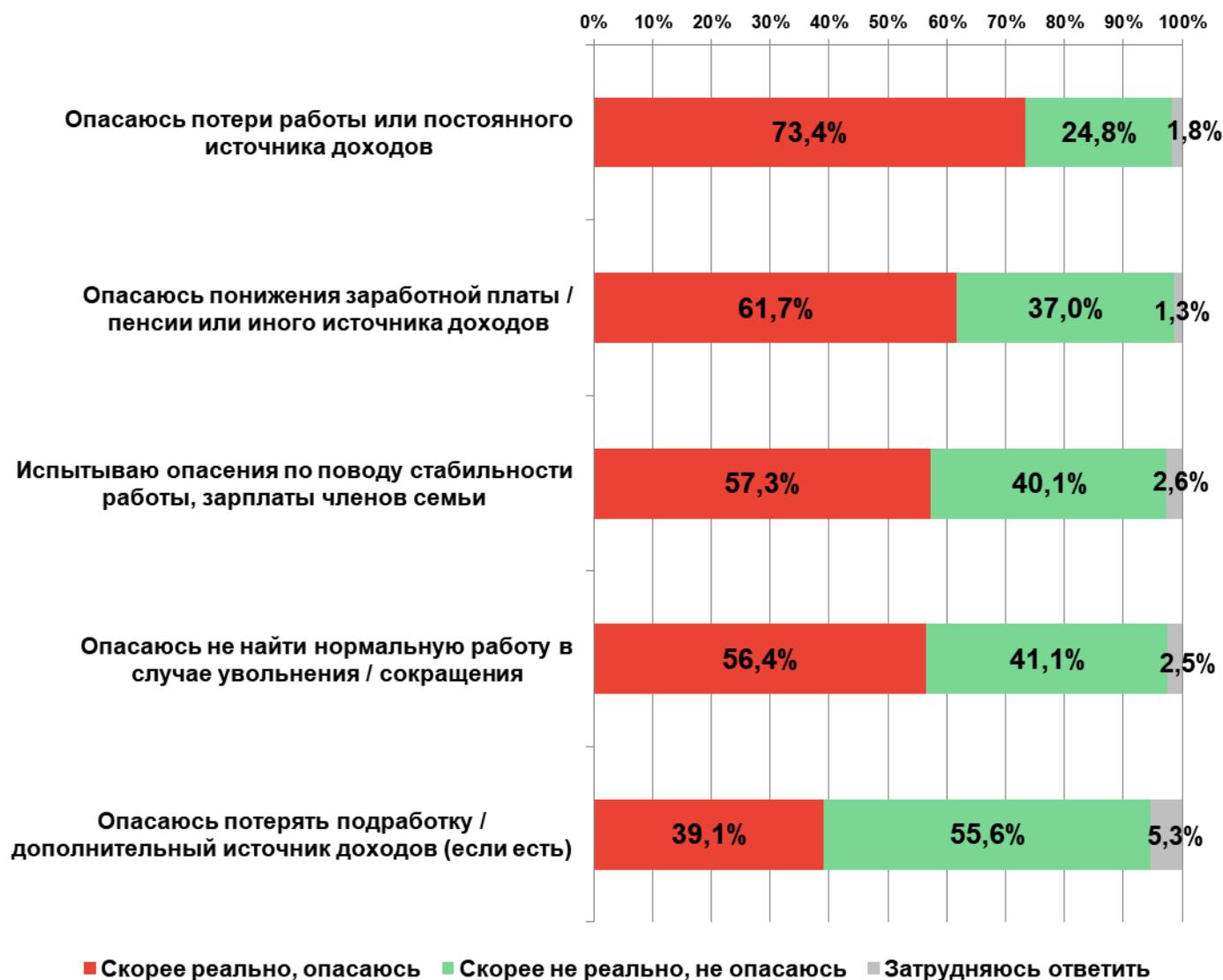
Методологические пояснения

Необходимо учитывать, что доля респондентов старшего возраста (от 60 лет) и молодежи (от 18 до 25 лет) в данной выборочной совокупности существенно меньше, чем в целом по генеральной совокупности. Выборка сформирована исключительно из работающих респондентов, без учета неработающих пенсионеров и студентов.

В данном исследовании основные вопросы рассмотрены через призму основных социально-демографических групп. Для представления результатов в табличной форме использованы следующие сокращения:

1. «Хорошо обеспеченные» - включает наиболее обеспеченных респондентов и верхний средний класс (**6,4%** выборки).
2. Средний класс – 85,8% выборки (вариант ответа «живем как большинство»)
3. «Малообеспеченные» - включает нижнюю страту среднего класса и живущих на грани бедности (**7,7%** выборки).

Диаграмма 1. В какой мере Вы считаете для себя реальными следующие проблемы и опасности изменения вашего положения? (выборка в целом)



Социальные страхи, связанные с работой, традиционно являются частью общей картины социальных опасений. Их особенность в том, что они лишь косвенно связаны непосредственно с ситуацией на рынке труда, отражая общие настроения в отношении работы и её ценности для трудоспособной части социума.

Подавляющее большинство, **73,4%** опасается потерять работу, если рассматривать это как абстрактную, не связанную с сегодняшним положением, ситуацию. Практически столь же сильны для более чем половины участников опроса и другие опасения, связанные с работой: снижение зарплаты, стабильности работы членов семьи и поиска новой работы. Косвенным подтверждением того, что ситуация на рынке труда достаточно благополучная, является **41,1%** от числа работающих респондентов не имеющих опасений по поводу поиска новой работы.

Интересный факт: **39,1%** респондентов, опасаящихся потери подработок и других дополнительных доходов показывает, насколько распространено вообще среди работающих совмещение постоянной работы с разными видами приработков.



Таблица 1.1. В какой мере Вы считаете для себя реальными следующие проблемы и опасности изменения вашего положения? (пол, место жительства)

Доля респондентов, испытывающих опасения	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Опасаясь потери работы или постоянного источника доходов	73,9%	73,0%	65,0%	82,9%
Опасаясь понижения заработной платы / пенсии или иного источника доходов	60,9%	62,3%	50,6%	74,1%
Испытываю опасения по поводу стабильности работы, зарплаты членов семьи	57,6%	57,0%	46,1%	69,9%
Опасаясь не найти нормальную работу в случае увольнения / сокращения	56,9%	56,0%	49,0%	64,8%
Опасаясь потерять подработку / дополнительный источник доходов (если есть)	35,5%	42,2%	38,1%	40,3%

Таблица 1.2. В какой мере Вы считаете для себя реальными следующие проблемы и опасности изменения вашего положения? (возраст)

Доля респондентов, испытывающих опасения	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Опасаясь потери работы или постоянного источника доходов	67,4%	77,2%	66,1%
Опасаясь понижения заработной платы / пенсии или иного источника доходов	62,0%	63,7%	50,8%
Испытываю опасения по поводу стабильности работы, зарплаты членов семьи	57,5%	55,1%	67,8%
Опасаясь не найти нормальную работу в случае увольнения / сокращения	54,3%	59,1%	47,5%
Опасаясь потерять подработку / дополнительный источник доходов (если есть)	46,6%	37,3%	33,9%

Опасения среди мужчин и женщин практически одинаковы по доле. Это свидетельствует о том, что сам характер этих опасений в большей мере является психологическим фактором, связанным с определенным психотипом и сознанием, а также, возможно, характером работы или занимаемой должностью. Интересно отметить, что женщины несколько чаще (**42,2%**) опасались потерять подработку, что говорит о значительной доле имеющих дополнительные доходы не только среди мужчин.

Ответы жителей районов области явно указывают на связь «страхов» с местом проживания. Потеря работы в районах области воспринимается значительно более сложной в решении проблемой, чем в областном центре (**82,9%**).

Для молодежи до 35 лет наиболее острым, в сравнении с другими возрастными группами, оказался вопрос дополнительных доходов (**46,6%**). Для лиц среднего возраста закономерны опасения по поводу работы (**77,2%**) и снижения дохода (**63,7%**), а также поиска «нормальной» работы (**59,1%**). Столь же выражены опасения старшего поколения в отношении положения близких и членов семьи (**67,8%**).

Таблица 1.3. В каких направлениях жизни лично Вы добились желаемого?
(уровень доходов)

Доля респондентов, уже добившихся цели	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
Опасаясь потери работы или постоянного источника доходов	47,5%	74,4%	84,5%
Опасаясь понижения заработной платы / пенсии или иного источника доходов	42,4%	62,4%	69,0%
Испытываю опасения по поводу стабильности работы, зарплаты членов семьи	40,7%	56,9%	76,1%
Опасаясь не найти нормальную работу в случае увольнения / сокращения	28,8%	58,6%	54,9%
Опасаясь потерять подработку / дополнительный источник доходов (если есть)	33,9%	36,9%	67,6%

Таблица 1.4. В каких направлениях жизни лично Вы добились желаемого?
(образование)

Доля респондентов, уже добившихся цели	Высшее образование	Среднее специальное
Опасаясь потери работы или постоянного источника доходов	71,9%	76,9%
Опасаясь понижения заработной платы / пенсии или иного источника доходов	50,7%	72,9%
Испытываю опасения по поводу стабильности работы, зарплаты членов семьи	54,6%	60,6%
Опасаясь не найти нормальную работу в случае увольнения / сокращения	49,1%	64,9%
Опасаясь потерять подработку / дополнительный источник доходов (если есть)	42,3%	37,6%

Социальные страхи, связанные с работой, в значительной мере определяются уровнем материального благополучия и образованием респондентов. Чем ниже уровень доходов и образования, тем выше доля лиц, испытывающих страхи, связанные с работой.

Два значимых исключения:

1) представители среднего класса чаще представителей других групп выражали обеспокоенность именно перспективой поиска работы (**58,6%**);

2) лица с высшим образованием в большей степени обеспокоены возможной потерей дополнительного дохода и приработков (**42,3%**).

Диаграмма 2. Сейчас я зачитаю Вам несколько критериев выбора компании-работодателя. Оцените важность каждого критерия лично для Вас при выборе: (выборка в целом)



Респонденты продемонстрировали «комплексный» подход к месту работы и работодателю, то есть оценили в качестве важных **ВСЕ** предложенные пункты. Их ранжирование по степени значимости позволяет выделить лидеров и аутсайдеров требований.

В группе лидеров, то есть факторов, которые имеют преобладающее значение для будущих работников, оказались: размер заработной платы (**96,7%**), безопасность рабочего процесса (**96,6%**), стабильность предприятия (**94,4%**) и комфортные условия труда (**93,4%**). В реальности, лишь 1 и 4 пункты участники способны самостоятельно оценить при трудоустройстве. Безопасность рабочего места и стабильность предприятия скорее относятся к его имиджу и вербальным гарантиям от работодателя при трудоустройстве.

В наименьшей степени будущие работники склонны обращать внимание на такие вещи как возможность удаленной работы (**69,3%**), обучение за счет работодателя (**74%**) и «успешность и известность компании», то есть ее публичный имидж (**80,5%**). Эти параметры являются в определенной мере «нишевыми», то есть востребованы определенными группами соискателей.

Таблица 2.1. Оцените важность каждого критерия лично для Вас при выборе:
(пол, место жительства)

Сумма респондентов, считающих критерий крайне важным или скорее важным	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Высокая заработная плата	98,1%	95,5%	96,3%	97,2%
Оформление компанией своих обязательств (официальный контракт)	87,3%	91,7%	82,9%	97,2%
Соблюдение норм безопасности при организации рабочего процесса	97,6%	95,7%	94,0%	99,5%
Возможность применить профессиональные знания и навыки	80,0%	83,4%	70,2%	94,9%
Благоприятный психологический климат в коллективе	88,9%	94,1%	85,6%	98,6%
Стабильность, уверенность в том, что изменений к худшему не случится	92,7%	95,9%	90,7%	98,6%
Комфортные условия на рабочем месте	91,5%	94,9%	88,3%	99,1%
Полный или расширенный «социальный пакет»	86,6%	85,6%	79,8%	93,1%
Удобный, гибкий, график работы	77,4%	85,6%	71,8%	93,1%
Возможность удаленной работы	67,3%	71,0%	56,8%	83,3%
Эффективное руководство, успешность и известность компании	82,4%	78,9%	73,9%	88,0%
Возможность обучения за счет работодателя	70,6%	76,9%	60,7%	88,9%

Таблица 2.2. Оцените важность каждого критерия лично для Вас при выборе: (возраст)

Сумма респондентов, считающих критерий крайне важным или скорее важным	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Высокая заработная плата	98,2%	97,9%	88,1%
Оформление компанией своих обязательств (официальный контракт)	88,2%	94,0%	71,2%

Имидж компании в большей мере важен для мужчин (82,4%), тогда как женщины склонны обращать внимание на психологический климат в коллективе (94,1%), удобство и гибкость рабочего графика (85,6%) и получение дополнительных навыков за счет работодателя (76,9%).

Согласно ответам респондентов, жители районов области значительно чаще отмечали **ВСЕ**, без исключения, параметры и требования. Это говорит не столько о требовательности, сколько о недостаточном опыте и меньшем предложении на рынке труда в районах, отсутствии опыта поиска работы либо, со столь же высокой вероятностью, ограниченном характере предложения, когда роль начинают играть второстепенные преимущества.

Из возрастных особенностей требований к работодателю необходимо отметить:

1) старшее поколение в целом значительно менее прихотливо и реже отмечало специфические особенности (возможность удаленной работы, имидж компании, обучение), что вполне закономерно;

2) наиболее требовательны к работодателю люди среднего возраста, с уже сформировавшимися навыками и профессиональными компетенциями;

Соблюдение норм безопасности при организации рабочего процесса	98,2%	97,1%	91,5%
Возможность применить профессиональные знания и навыки	85,1%	84,1%	64,4%
Благоприятный психологический климат в коллективе	92,8%	92,1%	88,1%
Стабильность, уверенность в том, что изменений к худшему не случится	95,5%	96,4%	83,1%
Комфортные условия на рабочем месте	94,6%	94,6%	84,7%
Полный или расширенный «социальный пакет»	81,9%	91,0%	69,5%
Удобный, гибкий, график работы	80,1%	87,7%	55,9%
Возможность удаленной работы	71,0%	75,5%	35,6%
Эффективное руководство, успешность и известность компании	81,0%	85,3%	55,9%
Возможность обучения за счет работодателя	76,5%	79,1%	44,1%

Таблица 2.3. Оцените важность каждого критерия лично для Вас при выборе:
(уровень доходов)

Сумма респондентов, считающих критерий крайне важным или скорее важным	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
Высокая заработная плата	100,0%	96,7%	94,4%
Оформление компанией своих обязательств (официальный контракт)	91,5%	89,7%	87,3%
Соблюдение норм безопасности при организации рабочего процесса	94,9%	97,5%	88,7%
Возможность применить профессиональные знания и навыки	76,3%	83,2%	70,4%
Благоприятный психологический климат в коллективе	83,1%	93,9%	74,6%
Стабильность, уверенность в том, что изменений к худшему не случится	88,1%	94,8%	95,8%
Комфортные условия на рабочем месте	94,9%	94,7%	77,5%
Полный или расширенный «социальный пакет»	81,4%	86,3%	87,3%

3) молодежь максимально из всех групп озабочена комфортом на работе: от личного (самореализация) до общего (безопасность труда).

«Деньги к деньгам?» - именно так можно охарактеризовать ответы наиболее обеспеченных респондентов, **100%** которых отметили уровень заработной платы. Также для этой группы имеют большое значение имидж компании (**88,1%**) и комфортные условия труда (**94,9%**).

Представители среднего класса чаще других отмечали комфорт (**94,7%**), безопасность труда (**97,5%**) и возможность применения имеющихся навыков (**83,2%**). В данной группе требования к будущему месту работы и работодателю оказались наиболее разнообразными, в силу большой численности группы и разнообразия интересов.

Для малообеспеченных участников особую роль играет стабильность работы (**95,8%**), большой «социальный пакет» (**87,3%**) и возможность повысить квалификацию за счет работодателя (**84,5%**). В целом именно эта группа респондентов оказалась наименее требовательной в отношении будущего работодателя.

Удобный, гибкий, график работы	76,3%	83,4%	69,0%
Возможность удаленной работы	71,2%	69,3%	67,6%
Эффективное руководство, успешность и известность компании	88,1%	82,2%	54,9%
Возможность обучения за счет работодателя	76,3%	72,8%	84,5%

Таблица 2.4. Оцените важность каждого критерия лично для Вас при выборе:
(образование)

Сумма респондентов, считающих критерий крайне важным или скорее важным	Высшее образование	Среднее специальное
Высокая заработная плата	96,9%	98,0%
Оформление компанией своих обязательств (официальный контракт)	94,8%	86,9%
Соблюдение норм безопасности при организации рабочего процесса	97,1%	96,4%
Возможность применить профессиональные знания и навыки	89,5%	76,9%
Благоприятный психологический климат в коллективе	92,9%	90,8%
Стабильность, уверенность в том, что изменений к худшему не случится	95,0%	94,4%
Комфортные условия на рабочем месте	95,0%	92,8%
Полный или расширенный «социальный пакет»	89,2%	86,5%
Удобный, гибкий, график работы	87,1%	80,1%
Возможность удаленной работы	76,1%	67,3%
Эффективное руководство, успешность и известность компании	87,1%	78,9%
Возможность обучения за счет работодателя	80,8%	71,5%

Более требовательны к будущему работодателю респонденты с высшим образованием. В этой группе чаще выделяли большинство пунктов, а единственным исключением стал размер заработной платы.

Диаграмма 3. Вы бы хотели или нет поменять место работы или сферу деятельности на другую? (выборка в целом)

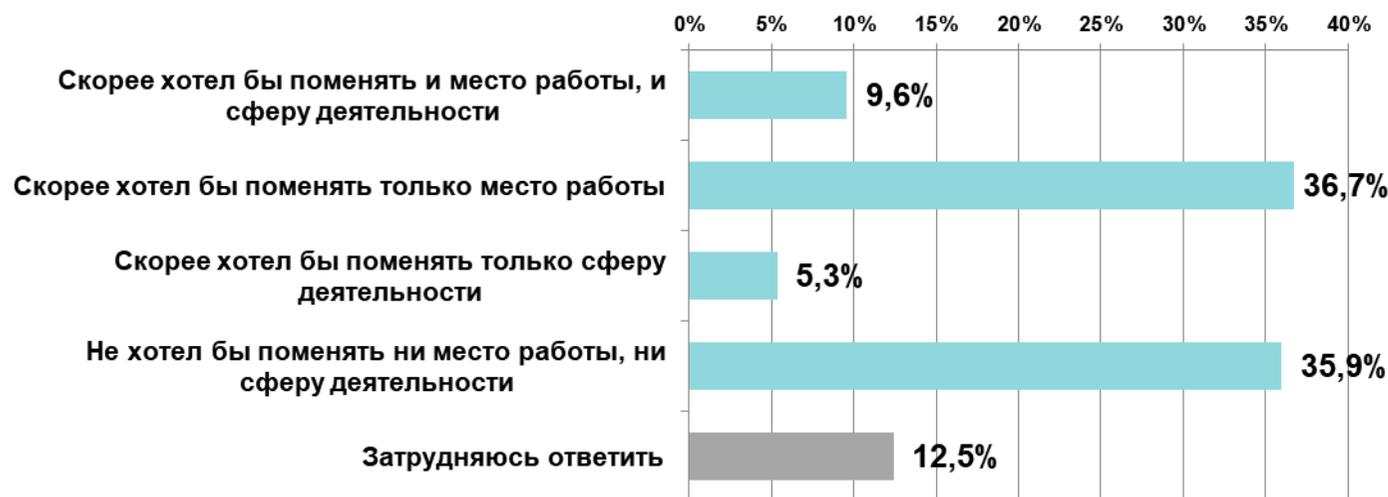


Таблица 3.1. Вы бы хотели или нет поменять место работы или сферу деятельности на другую? (пол, место жительства)

	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Скорее хотел бы поменять и место работы, и сферу деятельности	9,2%	9,9%	7,8%	11,6%
Скорее хотел бы поменять только место работы	39,5%	34,3%	35,2%	38,4%
Скорее хотел бы поменять только сферу деятельности	7,8%	3,2%	6,4%	4,1%
Не хотел бы поменять ни место работы, ни сферу деятельности	31,0%	40,2%	38,7%	32,9%
Затрудняюсь ответить	12,5%	12,4%	11,9%	13,0%

В настоящий момент более трети работающих нижегородцев (36,7%) хотели бы поменять место работы, оставшись в той же сфере, и только 9,6% готовы к радикальным переменам и в работе, и в сфере деятельности. Поменять сферу деятельности, не меняя места работы готово только 5,3% респондентов. Также треть (35,9%) участников опроса не желает никаких изменений. В целом, результаты исследования показывают благоприятную для рынка труда картину, которая не препятствует развитию и демонстрирует высокую мобильность рабочей силы и её внутреннюю готовность к изменениям.

Женщины значительно чаще мужчин выступают за стабильность и не желают перемен (40,2%). Мужчины более мобильны, готовы к смене работы (39,5%) или сферы деятельности (7,8%).

Парадоксально, но более инертными и консервативными оказались жители областного центра (38,7%), тогда как рабочая сила в районах в целом чаще готова как к радикальным изменениям (11,6%), так и к смене места работы (38,4%).

Легко объясним консерватизм старшего поколения, которое в большинстве не готово к переменам (64,4%). При этом в данной группе

Таблица 3.2. Вы бы хотели или нет поменять ...? (возраст)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Скорее хотел бы поменять и место работы, и сферу деятельности	9,5%	8,5%	15,3%
Скорее хотел бы поменять только место работы	30,8%	44,4%	10,2%
Скорее хотел бы поменять только сферу деятельности	4,5%	5,7%	5,1%
Не хотел бы поменять ни место работы, ни сферу деятельности	44,3%	26,9%	64,4%
Затрудняюсь ответить	10,9%	14,5%	5,0%

Таблица 3.3. Вы бы хотели или нет поменять ...? (уровень доходов)

	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
Скорее хотел бы поменять и место работы, и сферу деятельности	0,0%	9,6%	16,9%
Скорее хотел бы поменять только место работы	16,9%	39,0%	28,2%
Скорее хотел бы поменять только сферу деятельности	6,8%	5,2%	5,6%
Не хотел бы поменять ни место работы, ни сферу деятельности	66,1%	32,7%	46,5%
Затрудняюсь ответить	10,2%	13,5%	2,8%

Таблица 3.4. Вы бы хотели или нет поменять ...? (образование)

	Высшее образование	Среднее специальное
Скорее хотел бы поменять и место работы, и сферу деятельности	7,9%	10,8%
Скорее хотел бы поменять только место работы	46,4%	30,4%
Скорее хотел бы поменять только сферу деятельности	3,7%	7,0%
Не хотел бы поменять ни место работы, ни сферу деятельности	33,9%	35,1%
Затрудняюсь ответить	8,1%	16,7%

максимально и число тех, кто явно неудовлетворен, либо пресыщен, итогами своего трудового пути и до сих пор готов к радикальным изменениям (**15,3%**). Готовы сменить место работы около половины людей среднего возраста (**44,4%**), что явно характеризует эту группу как недовольную своим положением или доходами на основной работе. Полностью устраивает и работа, и сфера деятельности только **32,7%** данной группы, что значительно ниже, чем даже среди малообеспеченных участников (**46,8%**). Также место работы готово поменять **39%** среднего класса, тогда как в группе наиболее обеспеченных участников наоборот, **66,1%** все устраивает.

Значительно чаще других готовы поменять место работы люди с высшим образованием (**46,4%**), притом, что доля удовлетворенных в группах с разным образованием практически совпадает. То есть, существует принципиальная удовлетворенность образованием, но не его применением и доходом. Обратная ситуация, то есть недовольство сферой деятельности или профессией, у лиц со средним профессиональным образованием.

Диаграмма 4. Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу? (выборка в целом)

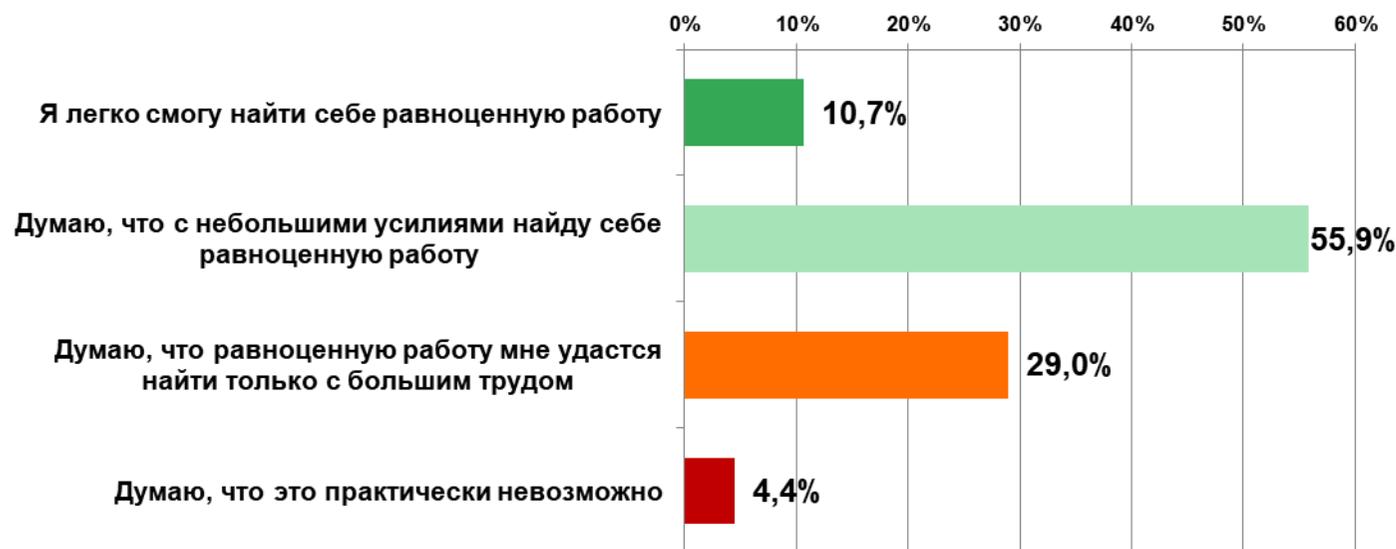


Таблица 4.1. Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу? (пол, место жительства)

	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Я легко смогу найти себе равноценную работу	13,6%	8,1%	15,2%	5,6%
Думаю, что с небольшими усилиями найду себе равноценную работу	55,1%	56,6%	50,0%	62,5%
Думаю, что равноценную работу мне удастся найти только с большим трудом	27,1%	30,6%	28,4%	29,6%
Думаю, что это практически невозможно	4,2%	4,7%	6,4%	2,3%

Значительное большинство (**66,6%**) участников опроса не испытывает серьезных опасений по поводу поиска работы, равноценной сегодняшней. Этот результат свидетельствует о достаточно сложной ситуации на рынке труда с одной стороны, то есть нехватке рабочих рук, а с другой – о достаточно высокой доле респондентов не удовлетворенных своей нынешней работой (как показывают предыдущие ответы) или условиями найма. Однако, есть и положительная сторона – низкий уровень социальной напряженности вокруг рынка труда, когда только треть (в сумме – **33,4%**) респондентов испытывает реальные опасения за свое положение на нынешней работе.

Мужчины чаще уверены в своей способности найти равноценную работу, чем женщины, среди которых выше доля испытывающих опасения (в сумме – **35,3%**). Среди жителей областного центра одновременно выше доля респондентов, не испытывающих никаких опасений (**15,2%**), так и тех, кто крайне дорожит своим местом (**6,4%**).

Совокупная доля респондентов, которые считают, что сравнительно быстро и легко найдут себе равнозначную работу в Нижнем Новгороде и районах области практически равны – более **65%**. В

Таблица 4.2. Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу? (возраст)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Я легко смогу найти себе равноценную работу	16,7%	10,5%	0,0%
Думаю, что с небольшими усилиями найду себе равноценную работу	61,1%	60,5%	23,8%
Думаю, что равноценную работу мне удастся найти только с большим трудом	19,5%	26,8%	57,6%
Думаю, что это практически невозможно	2,7%	2,2%	18,6%

Таблица 4.3. Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу? (уровень доходов)

	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
Я легко смогу найти себе равноценную работу	23,7%	10,7%	0,0%
Думаю, что с небольшими усилиями найду себе равноценную работу	47,5%	57,0%	50,7%
Думаю, что равноценную работу мне удастся найти только с большим трудом	20,3%	28,3%	43,7%
Думаю, что это практически невозможно	8,5%	4,0%	5,6%

Таблица 4.4. Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу? (образование)

	Высшее образование	Среднее специальное
Я легко смогу найти себе равноценную работу	11,3%	10,2%
Думаю, что с небольшими усилиями найду себе равноценную работу	60,6%	54,5%
Думаю, что равноценную работу мне удастся найти только с большим трудом	24,7%	30,5%
Думаю, что это практически невозможно	3,4%	4,8%

областном центре выше (6,4% против 2,3%) тех, кто не видит для себя других вариантов аналогичной работы.

Высокий уровень уверенности в том, что поиск работы не составит больших сложностей, демонстрирует молодежь до 35 лет (в сумме – 77,8% группы). Наоборот, старшее поколение испытывает чувство уязвимости своим положением на рынке труда и подавляющем большинстве считает поиск новой равноценной работы проблематичным (в сумме – 76,2%). При этом общую ситуацию на рынке труда лучше других характеризует позиция «средних» респондентов. В отсутствии проблем с поиском в сумме уверено 67,7% среднего класса и 71% участников среднего возраста.

Придает уверенность в будущем наличие высшего образования. 71,9% группы считает достаточно легким поиск нового места работы. Среди респондентов со средним профессиональным образованием треть (в сумме – 35,3%) не верит в возможность быстро найти работу, аналогичную имеющейся.

Диаграмма 5. Предположим, что вы потеряли работу. Как вы думаете, насколько быстро вы сумеете трудоустроиться на новое место с примерно такой же заработной платой? (выборка в целом, декабрь 2023 г.)

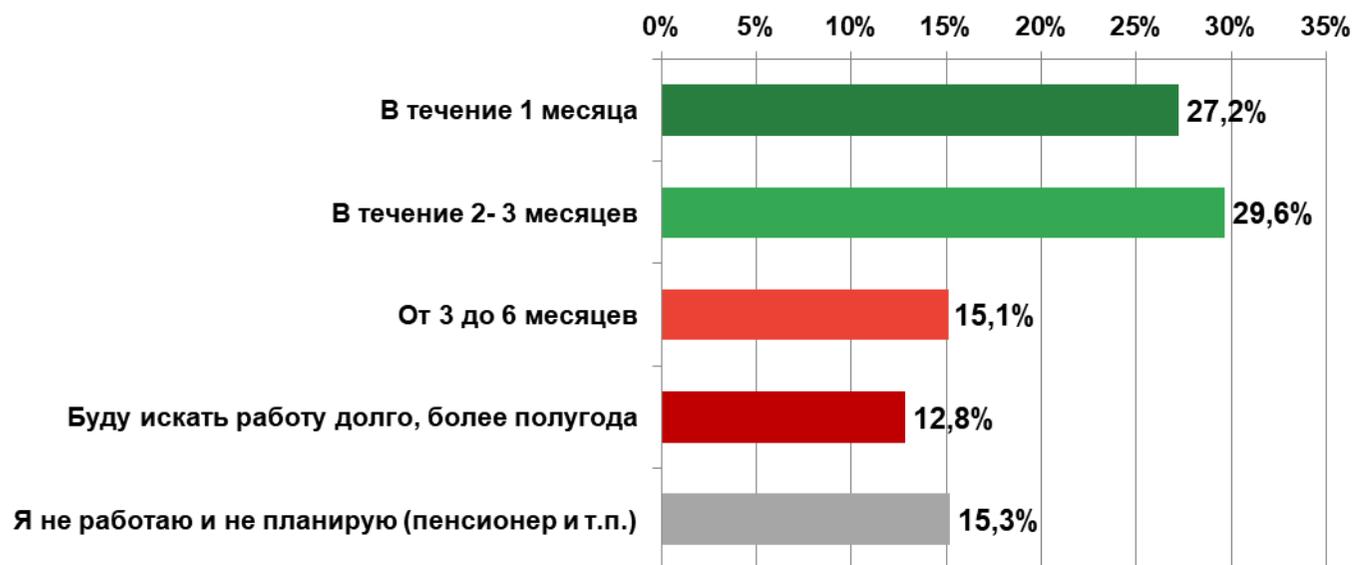


Таблица 5.1. Предположим, что вы потеряли работу. Как вы думаете, насколько быстро вы сумеете трудоустроиться на новое место с примерно такой же заработной платой? (пол, место жительства)

	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
В течение 1 месяца	32,3%	23,2%	11,0%	40,4%
В течение 2-3 месяцев	31,9%	27,7%	32,5%	27,3%
От 3 до 6 месяцев	14,1%	16,0%	21,5%	10,0%
Буду искать работу долго, более полугода	11,3%	14,0%	25,3%	2,6%
Я не работаю и не планирую (пенсионер и т.п.)	10,4%	19,1%	9,7%	19,7%

Близкий по смыслу вопрос задавался респондентам в декабре 2023 года. Следует учитывать, что в данном случае учитывались ответы по всей выборочной совокупности, включая пенсионеров, студентов и другие категории не работающих жителей региона.

В совокупности более половины участников опроса (56,8%) в декабре 2023 года полагали, что поиск равнозначной по заработной плате работы займет менее 3-х месяцев. К ним можно добавить 15,1% умеренных оптимистов, полагающих, что им потребуется менее полугода. Пессимизм демонстрировали только 12,8% опрошенных нижегородцев, что в принципе, и с учетом различий в восприятии формулировки, показывает отсутствие существенных изменений на рынке труда и в уровне социальной напряженности в данном вопросе.

Так же, как и в апрельском опросе, мужчины демонстрировали большую уверенность, при этом различия в ответах были сравнительно невелики.

Жители областного центра в среднем отводят себе значительно больший временной промежуток на поиск работы, чем жители районов. Это связано с ограниченностью количества предложений в районах с одной

Таблица 5.2. Предположим, что вы потеряли работу. Как вы думаете, насколько быстро вы сумеете трудоустроиться на новое место с примерно такой же заработной платой?
(возраст)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
В течение 1 месяца	42,8%	28,2%	4,9%
В течение 2- 3 месяцев	26,1%	39,9%	17,2%
От 3 до 6 месяцев	17,5%	15,0%	12,2%
Буду искать работу долго, более полугода	13,8%	15,9%	6,4%
Я не работаю и не планирую (пенсионер и т.п.)	0,0%	1,0%	59,3%

Таблица 5.3. Предположим, что вы потеряли работу. Как вы думаете, насколько быстро вы сумеете трудоустроиться на новое место с примерно такой же заработной платой?
(уровень доходов)

	Средний класс	Низший средний	Бедные
В течение 1 месяца	16,7%	30,8%	38,4%
В течение 2- 3 месяцев	21,7%	34,2%	26,8%
От 3 до 6 месяцев	12,3%	17,2%	11,6%
Буду искать работу долго, более полугода	17,0%	11,0%	10,9%
Я не работаю и не планирую (пенсионер и т.п.)	32,3%	6,8%	12,3%

Таблица 5.4. Предположим, что вы потеряли работу. Как вы думаете, насколько быстро вы сумеете трудоустроиться на новое место с примерно такой же заработной платой?
(образование)

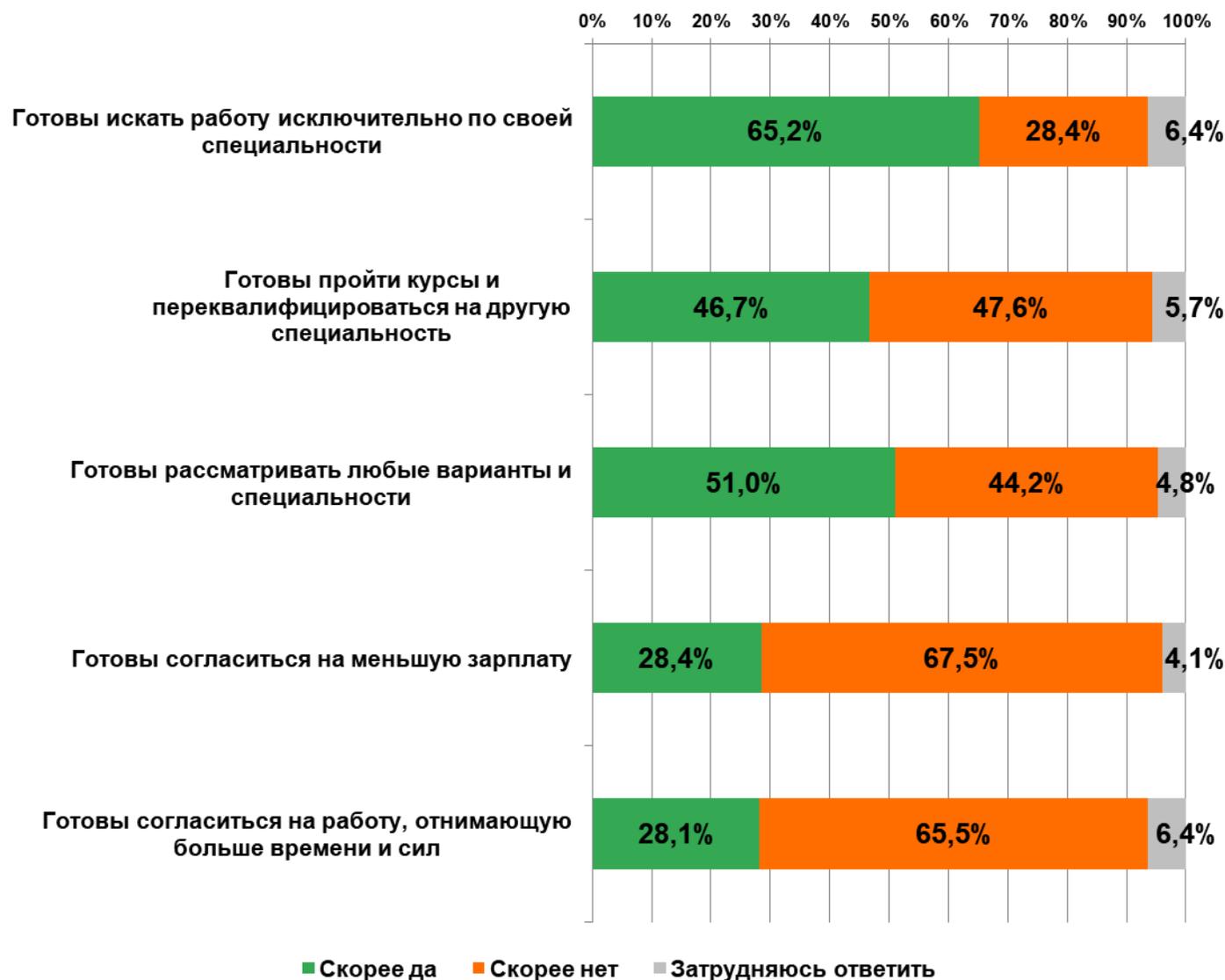
	Высшее образование	Среднее специальное
В течение 1 месяца	32,6%	25,6%
В течение 2- 3 месяцев	32,1%	29,3%
От 3 до 6 месяцев	19,1%	11,7%
Буду искать работу долго, более полугода	8,9%	12,3%
Я не работаю и не планирую (пенсионер и т.п.)	7,3%	21,1%

стороны и, с другой, большей требовательностью к заработной плате среди горожан.

Существенно легче других могут трудоустроиться молодые люди, и значительно более длительным и сложным видит процесс старшее поколение. При этом среди основной группы работающих, респондентов среднего возраста, большинство (в сумме – **83,1%**) убеждено, что будет искать работу менее полугода. Аналогичной точки зрения придерживается большинство среднего и нижнего класса, а среди малообеспеченных респондентов **38,4%** уверены, что найдут работу в течение месяца.

Аналогично участникам апрельского исследования, в декабре 2023 года большую уверенность в быстром трудоустройстве демонстрировали респонденты с высшим образованием. Также в этой группе оказалась меньшая доля не работающих респондентов (**7,3%** против **21,1%**), что косвенно свидетельствует о более высоком возрастном пороге прекращения трудовой активности среди лиц с высшим образованием.

Диаграмма 6.1. В случае закрытия предприятия / сокращения персонала, если Вам придется искать новую работу, то Вы: *(выборка в целом)*



Нижегородский рынок труда остается достаточно консервативным, если рассматривать его с позиций готовности к смене специальности. Значительное большинство (**65,2%**) готово искать работу исключительно по своей специальности. Это – первоначальный выбор и алгоритм поиска. В случае отсутствия достойных предложений менее половины (**46,7%**) готово к переквалификации на другую специальность, и чуть более половины (**51%**) будет готов рассматривать любые варианты и специальности.

Косвенным подтверждением сравнительно благополучного, для соискателей, положения на рынке труда можно считать следующие факты. Во-первых, только **28,4%** готово рассматривать варианты с заработной платой меньше той, что они получали на прежнем месте. Практически столько же, **28,1%** от числа работающих готово будет согласиться на работу, отнимающую больше времени и сил, то есть менее комфортную.



Таблица 6.1. В случае закрытия предприятия / сокращении персонала, если Вам придется искать новую работу, то Вы: *(пол, место жительства)*

	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Готовы искать работу исключительно по своей специальности	68,0%	62,7%	60,9%	69,9%
Готовы пройти курсы и переквалифицироваться на другую специальность	53,2%	41,2%	48,4%	44,9%
Готовы рассматривать любые варианты и специальности	47,8%	53,8%	56,0%	45,4%
Готовы согласиться на меньшую зарплату	24,0%	32,3%	29,0%	27,8%
Готовы согласиться на работу, отнимающую больше времени и сил	31,8%	24,9%	34,2%	21,3%

Таблица 6.2. В случае закрытия предприятия / сокращении персонала, если Вам придется искать новую работу, то Вы: *(возраст)*

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Готовы искать работу исключительно по своей специальности	72,9%	69,9%	27,1%
Готовы пройти курсы и переквалифицироваться на другую специальность	57,0%	43,4%	44,1%
Готовы рассматривать любые варианты и специальности	48,4%	51,6%	52,5%
Готовы согласиться на меньшую зарплату	25,3%	26,1%	45,8%
Готовы согласиться на работу, отнимающую больше времени и сил	30,3%	29,5%	16,9%

Ситуация на рынке труда явно не равнозначная для всех. Так, мужчины явно находятся в привилегированном положении, о чем свидетельствует большая доля женщин, готовых согласиться на меньшую зарплату (**32,3%** против **24%**) или вообще рассматривать любые возможные варианты и специальности (**53,8%** против **47,8%** у мужчин).

Данные опроса показали, что жители областного центра чаще готовы рассматривать любые варианты работы (**56%**) и готовы согласиться на более напряженный труд (**34,2%**). Население районов области в подавляющем большинстве (**69,9%**) изначально будет предпринимать попытки устроиться по имеющейся специальности, и куда более «прохладно» относится к иным вариантам, то есть несколько более консервативно.

Молодежь, чей опыт и квалификация заведомо ниже, однако существует уверенность в востребованности по специальности, изначально настроена к поиску работы по имеющимся навыкам (**72,9%**), но готова и к изменению квалификации (**57%**) в случае необходимости. Кроме того, молодежь готова работать напряженнее (**30,3%**), тогда как старшее поколение

Таблица 6.3. В случае закрытия предприятия / сокращении персонала, если Вам придется искать новую работу, то Вы: *(уровень доходов)*

	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
Готовы искать работу исключительно по своей специальности	54,2%	67,8%	45,1%
Готовы пройти курсы и переквалифицироваться на другую специальность	39,0%	47,1%	49,3%
Готовы рассматривать любые варианты и специальности	44,1%	51,5%	50,7%
Готовы согласиться на меньшую зарплату	25,4%	28,6%	29,6%
Готовы согласиться на работу, отнимающую больше времени и сил	25,4%	27,0%	42,3%

Таблица 6.4. В случае закрытия предприятия / сокращении персонала, если Вам придется искать новую работу, то Вы: *(образование)*

	Высшее образование	Среднее специальное
Готовы искать работу исключительно по своей специальности	70,9%	63,7%
Готовы пройти курсы и переквалифицироваться на другую специальность	43,3%	49,8%
Готовы рассматривать любые варианты и специальности	53,3%	49,4%
Готовы согласиться на меньшую зарплату	38,1%	22,7%
Готовы согласиться на работу, отнимающую больше времени и сил	28,9%	28,5%

предпочтет понижение в заработной плате (**45,8%**).

Работу исключительно по своей специальности будет первоначально искать большинство среднего класса (**67,8%**). Эта же группа в массе наименее «привередлива», то есть готова рассматривать любые варианты (**51,5%**). Работать значительно больше (**42,3%**) или пройти переподготовку на новую специальность (**49,3%**) чаще других готовы малообеспеченные респонденты.

Влияние высшего образования на готовность к различным действиям в случае потери работы проявляется в том, что большинство группы будет искать работу по имеющейся специальности (**70,9%**), и даже готово к снижению заработной платы (**38,1%**). Люди со средним специальным образованием демонстрируют большую готовность к переквалификации (**49,8%**).

Диаграмма 7.1. Существуют различные официальные статистические данные о средней заработной плате в Нижегородской области в 2023 году (60 000 руб. в месяц). Вы получаете? (выборка в целом)

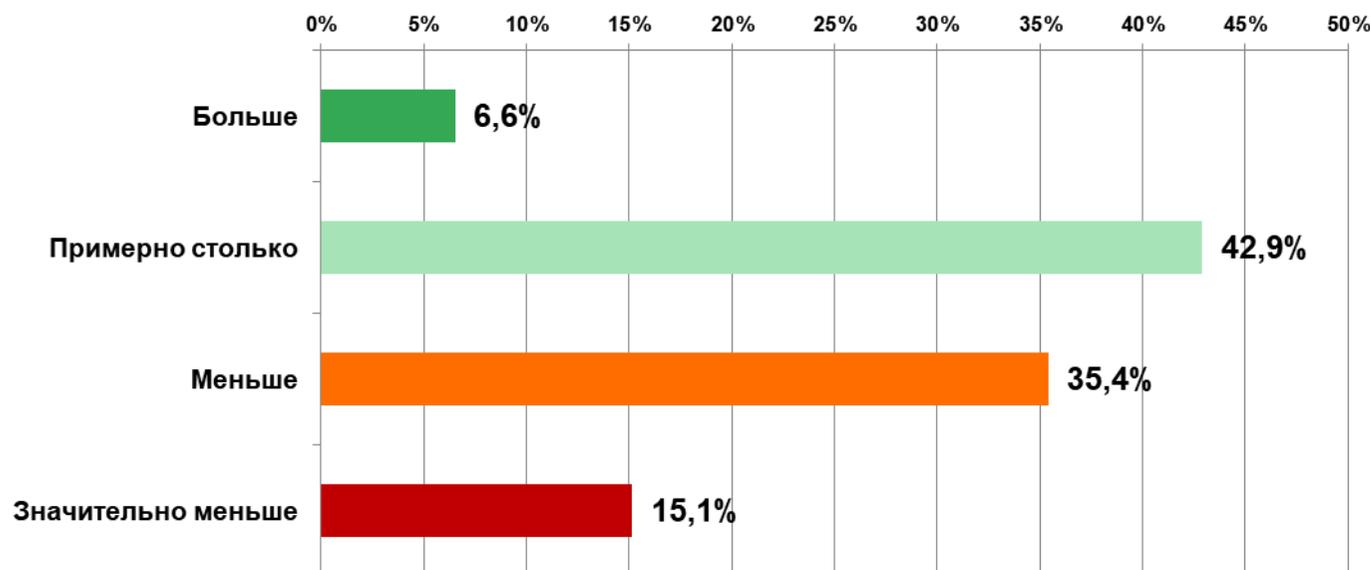


Таблица 7.1.1. Существуют различные официальные статистические данные о средней заработной плате в Нижегородской области в 2023 году (60 000 руб. в месяц). Вы получаете? (пол, место жительства)

	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Больше	8,2%	5,1%	6,2%	6,9%
Примерно столько	54,4%	33,1%	43,2%	42,6%
Меньше	32,2%	38,1%	43,4%	26,4%
Значительно меньше	5,2%	23,7%	7,2%	24,1%

Статистика дает самые разные значения средней заработной платы по региону, зависящие от методики сбора данных, круга обследуемых предприятий и других факторов. В опросе исследования было принято «волюнтаристское» решение считать таковой 60 000 рублей в месяц, что ниже официальных данных. Результаты показывают, что именно это значение оказалось наиболее близким к реальным средним показателям по региону. Так, в сумме 49,5% участников опроса указали, что их заработная плата выше или примерно соответствует значению. Треть респондентов (35,4%) получает менее 60 000 руб. в месяц, и ещё 15,1% «значительно меньше».

Ответы респондентов показали существенное неравенство в средней заработной плате между мужчинами и женщинами. Доля мужчин, получающих от 60 000 рублей и выше, в сумме составила 62,6%, тогда как женщин с подобным уровнем зарплаты – 38,2%.

Не в полной мере соответствуют реальности и представления о более низкой заработной плате в районах области. Речь скорее должна идти о том, что в районах существует значительная группа (24,1% против

Таблица 7.1.2. Существуют различные официальные статистические данные о средней заработной плате в Нижегородской области в 2023 году (60 000 руб. в месяц).

Вы получаете? (возраст)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Больше	5,9%	6,7%	6,8%
Примерно столько	38,5%	51,3%	10,2%
Меньше	44,3%	29,2%	49,1%
Значительно меньше	11,3%	12,8%	33,9%

Таблица 7.1.3. Существуют различные официальные статистические данные о средней заработной плате в Нижегородской области в 2023 году (60 000 руб. в месяц).

Вы получаете? (уровень доходов)

	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
Больше	52,5%	3,7%	0,0%
Примерно столько	42,4%	46,4%	4,2%
Меньше	5,1%	38,1%	31,0%
Значительно меньше	0,0%	11,8%	64,8%

Таблица 7.1.4. Существуют различные официальные статистические данные о средней заработной плате в Нижегородской области в 2023 году (60 000 руб. в месяц).

Вы получаете? (образование)

	Высшее образование	Среднее специальное
Больше	14,4%	1,0%
Примерно столько	51,7%	39,0%
Меньше	18,6%	46,1%
Значительно меньше	15,3%	13,9%

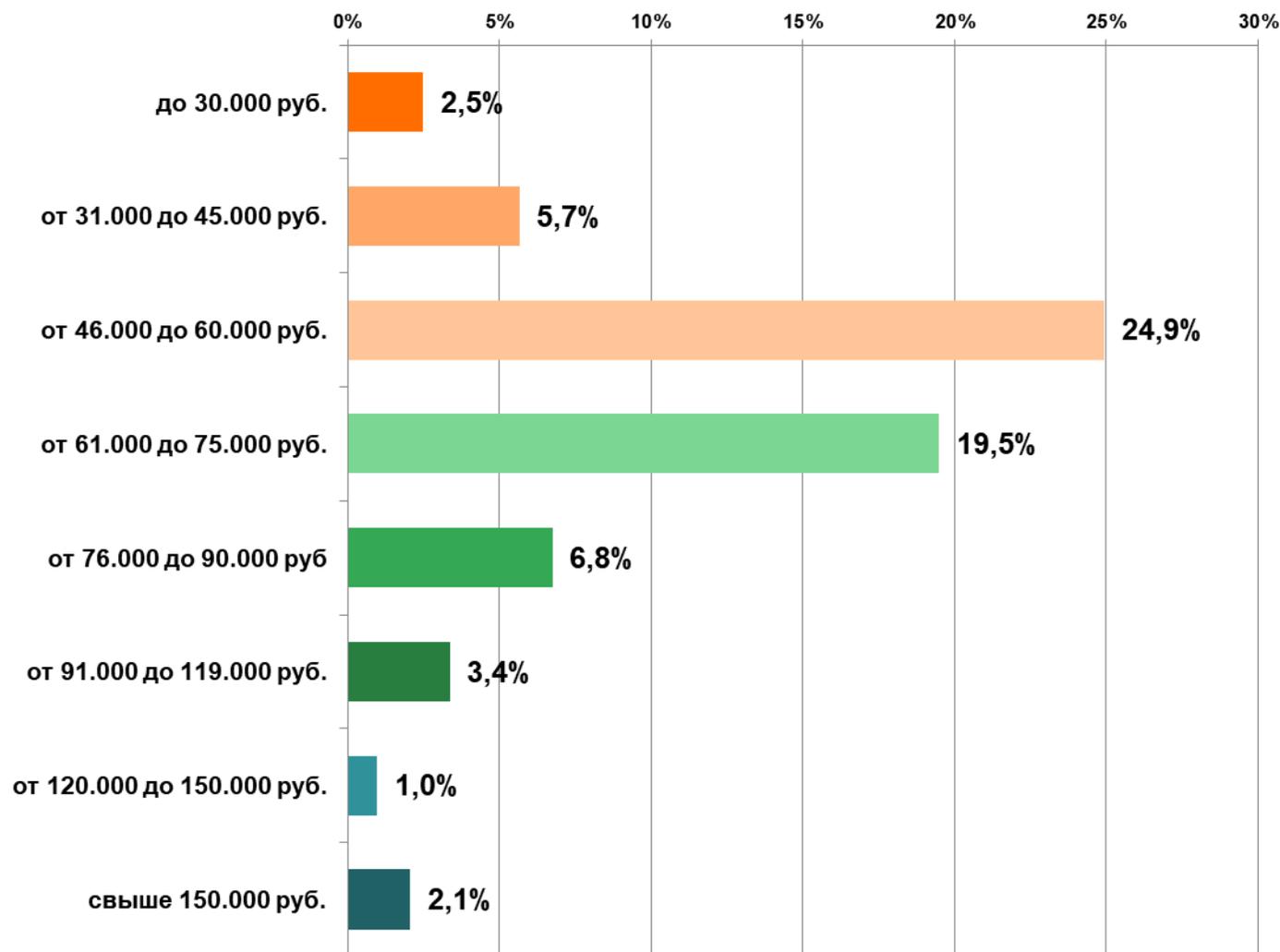
7,2% в Нижнем Новгороде) лиц, чьи зарплаты значительно меньше средних.

Значительно меньшие зарплаты, нежели принятые за среднее 60 000 руб. в месяц, получают **55,6%** молодых респондентов, **82%** представителей старшего поколения и **95,8%** малообеспеченных участников опроса. Кроме того, существенно ниже, по сравнению с респондентами с высшим образованием, оказались рабочие доходы специалистов со средним профессиональным образованием.

Выше или на уровне 60 000 рублей получает **58%** респондентов среднего возраста, **50,1%** относящих себя к среднему классу и **66,1%** лиц с высшим образованием. По настоящему высокие доходы, ощутимо (по мнению самих респондентов) превосходящие 60 000 рублей в месяц, имеет **52,5%** хорошо обеспеченных участников опроса (численность данной группы только 6,4% от общего числа опрошенных), и лишь 14,4% респондентов с высшим образованием.

Если говорить о профессиональной деятельности и статусе, то ощутимо выше среднего получают **23,4%** руководителей разного уровня, **9,2%** служащих, **3,4%** самозанятых. Среди рядовых работников сферы услуг и торговли таковых не оказалось.

Диаграмма 7.2. Представьте, что Вам предложили новое место работы с общими условиями, подобными тем, что у Вас сейчас (соцпакет, график, расстояние до дома и т.п.). С какого размера зарплаты в месяц Вы будете готовы перейти на новое место? (Назовите сумму в рублях) (выборка в целом)



Данный вопрос был задан с учетом нежелания значительной части респондентов говорить правду о своей заработной плате, позволяя составить, как и предыдущий, косвенное представление о ее размере. Следует отметить, что даже в такой формулировке на вопрос ответило только **65,8%** от общего числа опрошенных нижегородцев.

Самой многочисленной оказалась группа респондентов, указавшая заработную плату в диапазоне от 46 000 до 60 000 рублей в месяц – четверть работающих (**24,9%**). Вторая по численности группа, те, чья заработная плата находится в диапазоне значений от 61 000 до 75 000 рублей – **19,5%** от общего числа опрошенных.

Зарботная плата выше 100 000 рублей представляется нормой лишь для **6,5%** респондентов. Это позволяет рассматривать её как сравнительно редкую на региональном рынке труда. Несколько иначе выглядит ситуация с низкими доходами, ниже 45 000 рублей. Такой уровень рассматривают как достаточный лишь **8,2%** респондентов, однако их мотивация имеет более сложные основания, как будет показано ниже.

Таблица 7.2.1. С какого размера зарплаты в месяц Вы будете готовы перейти на новое место? (Назовите сумму в рублях) (пол, место жительства)

	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
менее 30.000 руб.	1,9%	3,0%	3,1%	1,9%
от 30.000 до 45.000 руб.	3,1%	7,9%	7,8%	3,2%
от 46.000 до 60.000 руб.	21,9%	27,6%	26,1%	23,6%
от 61.000 до 75.000 руб.	20,2%	18,9%	14,2%	25,5%
от 76.000 до 90.000 руб.	6,6%	6,9%	9,1%	4,2%
от 91.000 до 120.000 руб.	6,1%	1,0%	4,7%	1,9%
от 121.000 до 150.000 руб.	1,2%	0,8%	0,2%	1,9%
свыше 150.000 руб.	1,4%	2,6%	2,7%	1,4%

Таблица 7.2.2. С какого размера зарплаты в месяц Вы будете готовы перейти на новое место? (возраст)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
менее 30.000 руб.	2,7%	2,6%	1,7%
от 30.000 до 45.000 руб.	7,2%	3,1%	15,3%
от 46.000 до 60.000 руб.	19,5%	25,2%	33,9%
от 61.000 до 75.000 руб.	15,8%	20,7%	20,3%
от 76.000 до 90.000 руб.	10,9%	6,6%	0,0%
от 91.000 до 120.000 руб.	5,0%	3,5%	0,0%
от 121.000 до 150.000 руб.	0,0%	1,6%	0,0%
свыше 150.000 руб.	0,9%	2,2%	3,4%

Мужчины (**62,4%**), жители районов области (**63,4%**), молодежь (**62%**), а также хорошо обеспеченные (**42,4%**) и бедные (**52,1%**) значительно реже отвечали на данный вопрос, нежели представители других групп (в скобках указана доля ответивших в группах).

Результаты опроса показывают, что доля женщин, получающих заработную плату ниже 60 000 рублей (**38,5%**), существенно больше доли мужчин (**26,9%**). В Нижнем Новгороде оказалось больше как тех, кто получает высокие заработные платы, так и низкооплачиваемых. Показательной является картина модальных (то есть, наиболее распространенных) заработных плат среди различных возрастных групп. Для всех возрастов модальным оказался доход в диапазоне от 46 000 до 60 000 руб., однако если среди молодежи это **19,5%**, то в старшей возрастной группе – **33,9%**. В целом, для старшей возрастной группы характерен более низкий средний результат. Наиболее равномерное распределение в группе лиц среднего возраста, а среди молодежи оказался высок удельный вес группы, имеющей заработную плату (точнее, требование) выше 75 000 рублей (в сумме – **16,8%**).

Таблица 7.2.3. С какого размера зарплаты в месяц Вы будете готовы перейти на новое место? (*уровень доходов*)

	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
менее 30.000 руб.	0,0%	2,9%	0,0%
от 30.000 до 45.000 руб.	0,0%	5,8%	8,5%
от 46.000 до 60.000 руб.	3,4%	26,0%	31,0%
от 61.000 до 75.000 руб.	5,1%	21,7%	7,0%
от 76.000 до 90.000 руб.	15,3%	6,7%	0,0%
от 91.000 до 120.000 руб.	6,8%	3,4%	0,0%
от 121.000 до 150.000 руб.	8,5%	0,5%	0,0%
свыше 150.000 руб.	3,4%	1,6%	5,6%

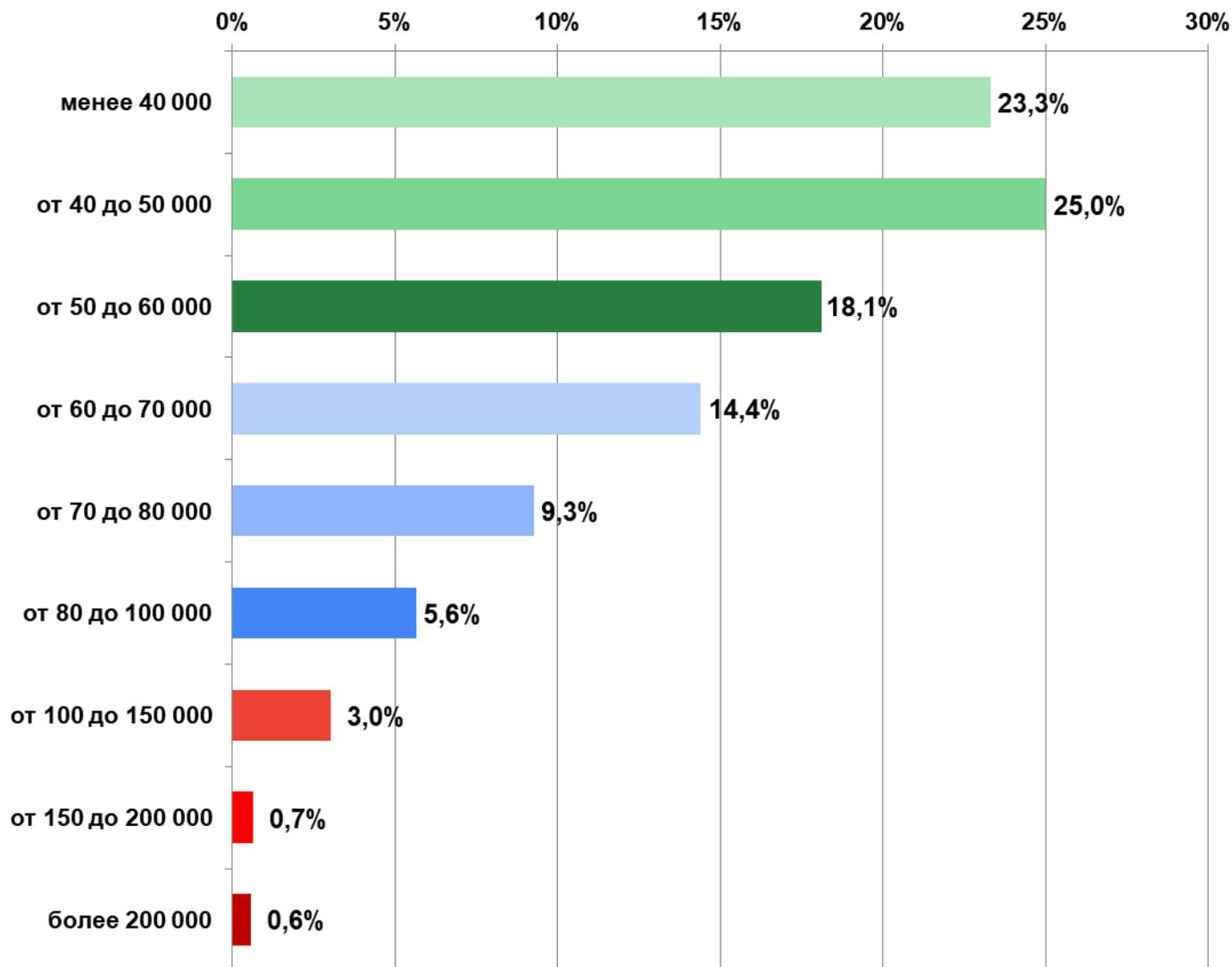
Таблица 7.2.4. С какого размера зарплаты в месяц Вы будете готовы перейти на новое место? (*образование*)

	Высшее образование	Среднее специальное
менее 30.000 руб.	1,0%	3,8%
от 30.000 до 45.000 руб.	3,1%	8,0%
от 46.000 до 60.000 руб.	15,2%	30,3%
от 61.000 до 75.000 руб.	25,5%	16,1%
от 76.000 до 90.000 руб.	10,0%	4,8%
от 91.000 до 120.000 руб.	5,2%	2,2%
от 121.000 до 150.000 руб.	2,4%	0,0%
свыше 150.000 руб.	1,3%	2,8%

Предпочло не отвечать на вопрос большинство респондентов из группы хорошо обеспеченных. При этом большинство ответивших указали размер заработной платы выше 75 000 руб. К среднему классу отнесли себя не только участники со средним же уровнем зарплаты, но и часть респондентов с низкими и высокими личными доходами. Следует учитывать, что отнесение к группе по уровню материального благополучия основывалось на самооценках положения семьи, а не личных доходах, тем более, представлениях о «достойной» зарплате по новому месту работы.

Значительны различия в представлениях о заработной плате между людьми с разным уровнем образования. Среди респондентов с высшим образованием модальный диапазон 61 000 – 75 000 рублей (**25,5%**). У респондентов со средним специальным образованием – от 46 000 до 60 000 руб. (**30,3%**).

Диаграмма 8. Какой уровень личного дохода в месяц Вы сегодня считаете достаточным для сохранения привычного уровня жизни и потребления?
(выборка в целом, декабрь 2023 г.)



Вопрос об уровне личного дохода, достаточном для поддержания уже достигнутого уровня жизни и потребления, задавался нижегородцам в декабре 2023 года. Ответы на него в принципе совпали с апрельскими данными, косвенно подтвердившими искренность ответов респондентов. При этом следует учитывать, что апрельская выборка включала исключительно работающих жителей региона, а декабрьская – все социальные группы, от пенсионеров до студентов.

В декабре 2023 года относительное большинство (в сумме – **48,3%**) опрошенных указало, что их личный доход не превышает 50 000 рублей. В диапазоне от 50 000 до 70 000 получает треть населения (в сумме – **32,5%**). Самой малочисленной оказалась высокодоходная группа – **4,3%** имеет личные доходы свыше 100 000 рублей.

Таблица 8.1. Какой уровень личного дохода в месяц Вы сегодня считаете достаточным для сохранения привычного уровня жизни и потребления?
(возраст)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
менее 40 000	26,2%	6,6%	47,7%
от 40 до 50 000	28,6%	31,1%	9,9%
от 50 до 60 000	15,9%	22,5%	13,7%
от 60 до 70 000	9,6%	16,9%	16,6%
от 70 до 80 000	5,7%	12,4%	8,7%
от 80 до 100 000	9,0%	4,8%	2,6%
от 100 до 150 000	2,2%	5,2%	0,6%
от 150 до 200 000	1,7%	0,0%	0,3%
более 200 000	1,1%	0,5%	0,0%

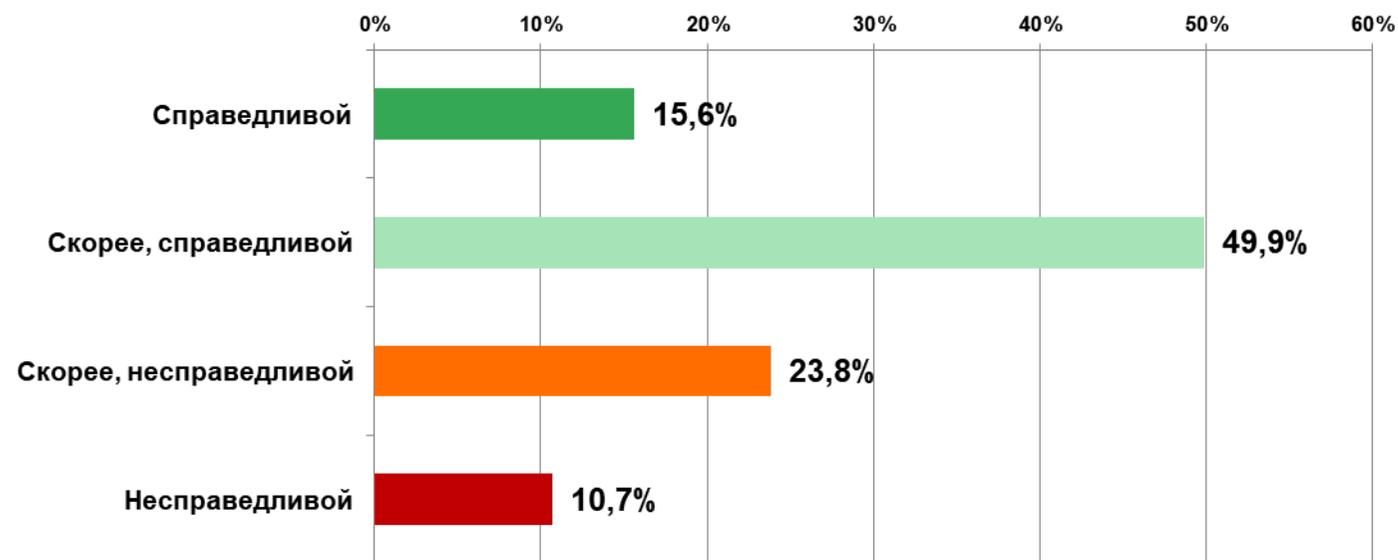
Таблица 8.2. Какой уровень личного дохода в месяц Вы сегодня считаете достаточным для сохранения привычного уровня жизни и потребления?
(образование)

	Высшее образование	Среднее специальное
менее 40 000	9,1%	33,1%
от 40 до 50 000	17,6%	32,8%
от 50 до 60 000	23,0%	14,8%
от 60 до 70 000	22,8%	7,9%
от 70 до 80 000	14,1%	6,0%
от 80 до 100 000	7,1%	3,7%
от 100 до 150 000	4,8%	1,7%
от 150 до 200 000	1,1%	0,0%
более 200 000	0,4%	0,0%

В основной части трудоспособного населения, респондентов в возрасте от 36 до 55 лет, доля располагающих личным доходом менее 50 000 руб. составляла в декабре 2023 года **37,7%**, то есть треть группы. Около половины, **51,8%** имели доход в диапазоне от 50 000 до 80 000 рублей. Личные доходы выше 100 000 руб. указали менее **6%** лиц среднего возраста.

Все эти данные достаточно четко указывают на количественно преобладающие размеры заработных плат в регионе – от 40 000 до 70 000 рублей. При этом заработные платы ниже 40 000 встречаются крайне редко, а доходы выше 70 000 руб. крайне дифференцированы в диапазоне. В частности, уже нередки (то есть попадают в выборку с частотой **1% - 3%**) личные доходы и зарплаты выше 200 000 рублей, которые ранее почти не встречались в уличных опросах.

Диаграмма 9. Скажите, пожалуйста, вы считаете свою заработную плату справедливой, то есть соответствующей объёму и сложности работы, или несправедливой, не соответствующей объёму и сложности вашей работы? (выборка в целом)



Кроме количественного выражения, отношение к заработной плате включает и социально-психологические и ценностные оценки, такие как её восприятие в качестве справедливой или несправедливой. Большинство (**65,5%**) участников опроса признают, что размер их заработной платы в целом соответствует объёму и сложности выполняемой работы, то есть является справедливым. Следует учитывать, что большая часть этой группы (**49,9%**) предпочла вариант «скорее, справедливой», то есть не до конца уверена в ответе.

Доля респондентов, считающих свою заработную плату несправедливой – в сумме **34,5%**. Причины и мотивы такого восприятия могут быть различны, в том числе и необъективны, но в условиях сложившихся сегодня на рынке труда, это группа «полезная», так как потенциально готова к смене работы, поиску новых сфер приложения усилий и т.п.

Существуют видимые различия в восприятии между мужчинами и женщинами, а также жителями областного центра и районов. Доля оценивающих свою зарплату как справедливую выше во всех группах, однако, среди женщин (**37,5%**) и среди жителей Нижнего Новгорода (**38,1%**)

Таблица 9.1. Скажите, пожалуйста, вы считаете свою заработную плату справедливой, то есть соответствующей объёму и сложности работы, или несправедливой, не соответствующей объёму и сложности вашей работы? (пол, место жительства)

	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Справедливой	20,5%	11,4%	17,9%	13,0%
Скорее, справедливой	48,5%	51,1%	44,0%	56,5%
Скорее, несправедливой	18,5%	28,4%	22,1%	25,9%
Несправедливой	12,5%	9,1%	16,0%	4,6%

Таблица 9.2. Скажите, пожалуйста, вы считаете свою заработную плату справедливой, то есть соответствующей объёму и сложности работы, или несправедливой, не соответствующей объёму и сложности вашей работы? (возраст)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Справедливой	22,6%	15,0%	5,1%
Скорее, справедливой	48,0%	52,5%	40,7%
Скорее, несправедливой	21,3%	21,1%	42,3%
Несправедливой	8,1%	11,4%	11,9%

Таблица 9.3. Скажите, пожалуйста, вы считаете свою заработную плату справедливой, то есть соответствующей объёму и сложности работы, или несправедливой, не соответствующей объёму и сложности вашей работы? (уровень доходов)

	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
Справедливой	49,2%	14,5%	0,0%
Скорее, справедливой	37,3%	53,4%	21,1%
Скорее, несправедливой	3,3%	23,7%	42,3%
Несправедливой	10,2%	8,4%	36,6%

Таблица 9.4. Скажите, пожалуйста, вы считаете свою заработную плату справедливой, то есть соответствующей объёму и сложности работы, или несправедливой, не соответствующей объёму и сложности вашей работы? (образование)

	Высшее образование	Среднее специальное
Справедливой	19,9%	13,5%
Скорее, справедливой	52,2%	47,8%
Скорее, несправедливой	21,0%	26,3%
Несправедливой	6,8%	12,4%

выше процент несогласных с существующей оплатой их труда.

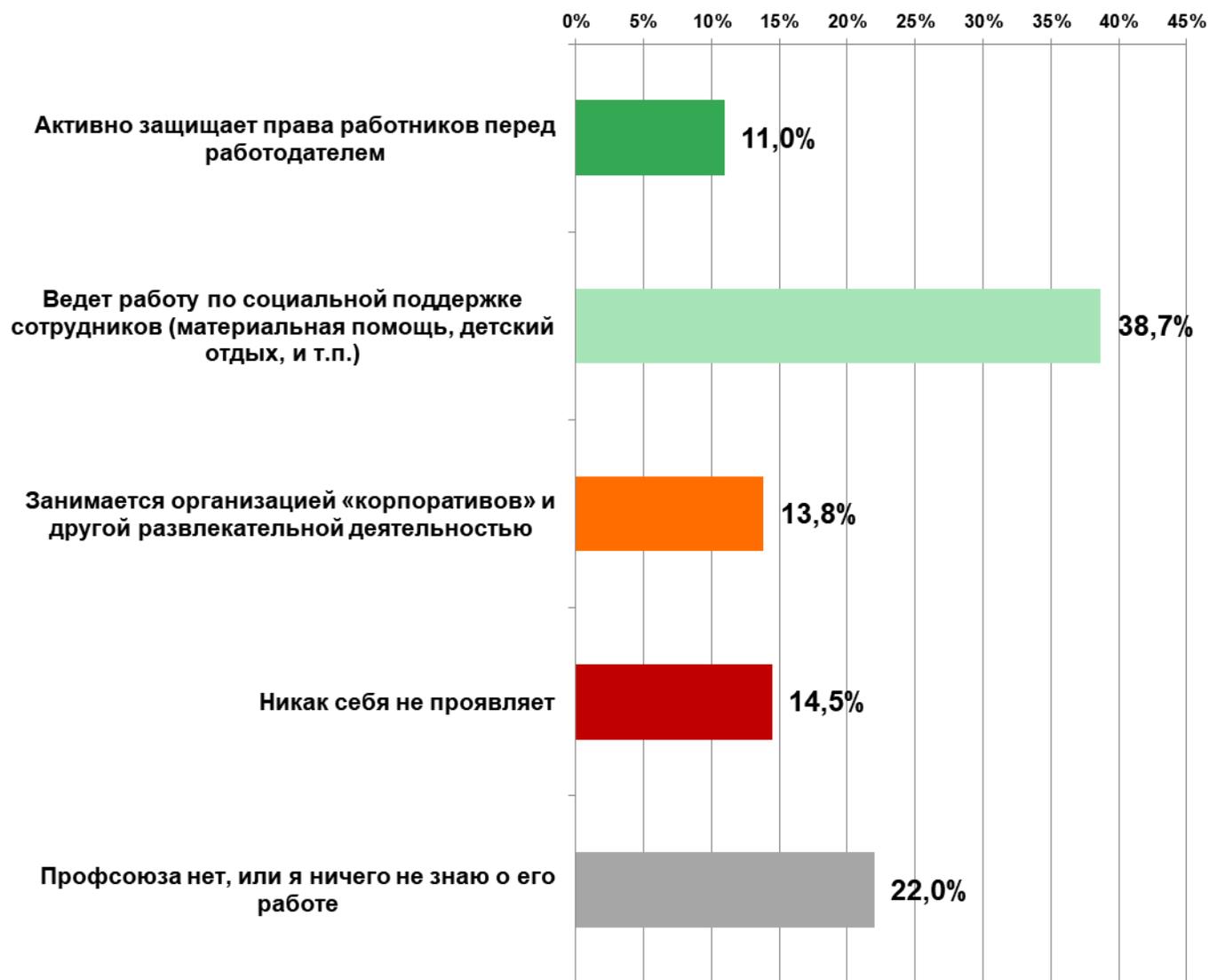
Молодежь (70,6%) и респонденты среднего возраста (67,5%) чаще выражали удовлетворение оценкой работодателем их труда, тогда как старшее поколение в большинстве оказалось недовольно (54,2%).

В группе хорошо обеспеченных респондентов считает зарплату справедливой большинство (86,5%), при этом данная группа единственная, в которой около половины респондентов не сомневается в своем ответе (49,2%). Столь же бескомпромиссно недовольны самые бедные участники опроса – 78,9% группы считает свою зарплату несправедливой.

Согласно с принципами оплаты труда большинство специалистов, как с высшим образованием (72,1%), так и со средним профессиональным (61,3%).

Ответы респондентов показывают более высокий уровень недовольства принципами начисления заработной платы в тех социальных группах, где ниже средний уровень зарплаты, однако, прямой зависимости на уровне ответов отдельных респондентов не прослеживается.

Диаграмма 10. Какова основная деятельность профсоюзной организации по месту Вашей основной работы? (выборка в целом)



Важной составляющей рынка труда и его регулирования является работа профсоюзов. Результаты исследования показывают, что целенаправленной деятельностью по защите прав работников перед работодателями занимается лишь **11%** профсоюзных организаций. Относительное (**38,7%**) большинство сосредоточило усилия на социальной поддержке сотрудников, то есть играет роль своеобразного «собеса» при работодателе, что исторически обусловлено поздним советским периодом существования профсоюзных организаций, когда это было их основной функцией.

Роль «помощника» для служб внутрикорпоративного управления выполняет **13,8%** профсоюзов. Их основную функцию респонденты отметили как развлекательную для персонала.

Важно отметить, что в трети (**36,5%**) случаев профсоюзная организация или отсутствует, или никак не проявляет своей активности. Особенно это заметно в сфере торговли и обслуживания, где в сумме **60,8%** респондентов выбрали один из двух негативных вариантов ответа.

Таблица 10.1. Какова основная деятельность профсоюзной организации по месту Вашей основной работы? (возраст)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Активно защищает права работников перед работодателем	9,5%	13,5%	1,7%
Ведет работу по социальной поддержке сотрудников (материальная помощь, детский отдых, и т.п.)	40,3%	42,8%	15,3%
Занимается организацией «корпоративов» и другой развлекательной деятельностью	13,1%	15,2%	8,5%
Никак себя не проявляет	14,5%	11,2%	30,5%
Профсоюза нет, или я ничего не знаю о его работе	22,6%	17,3%	44,0%

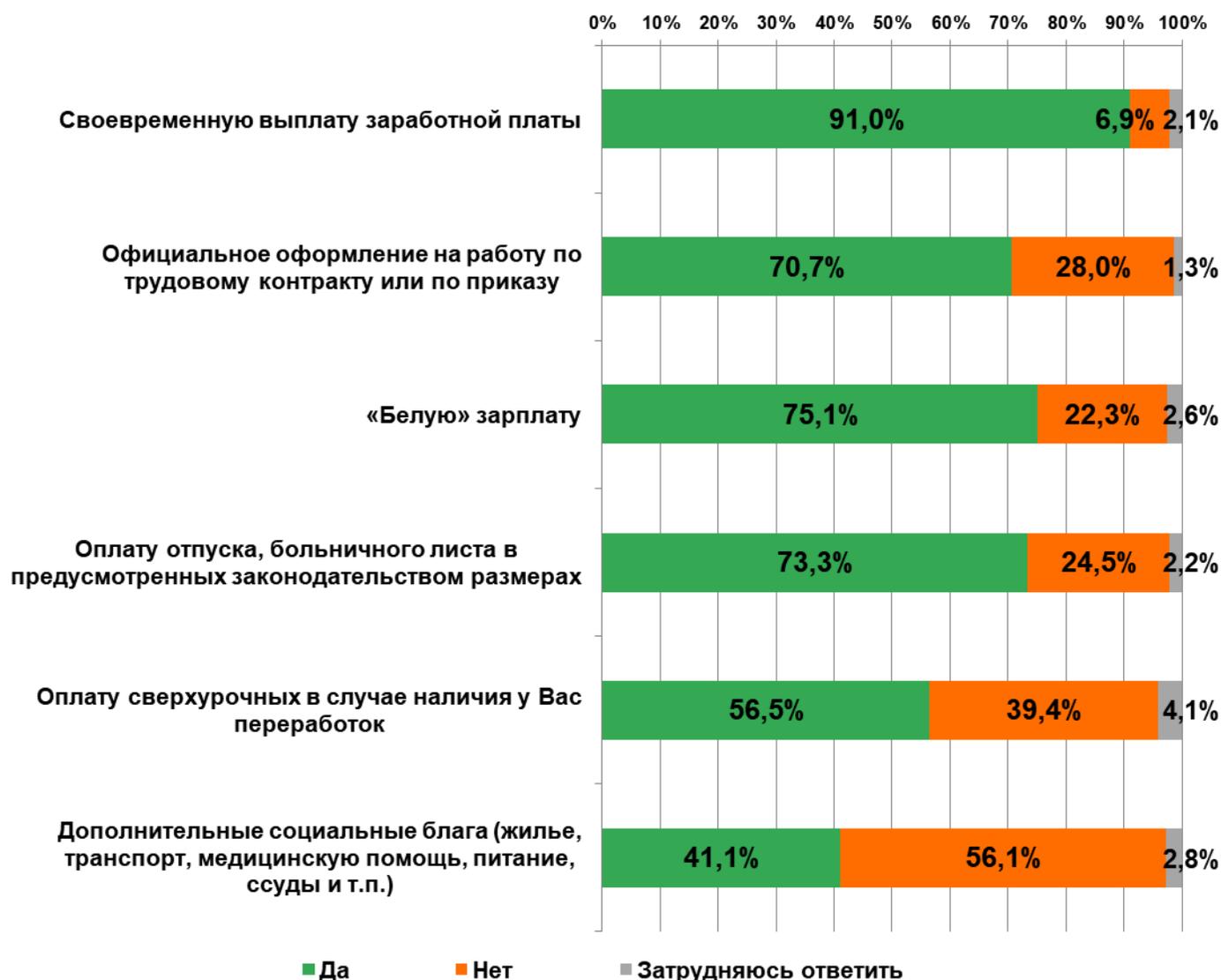
Таблица 10.2. Какова основная деятельность профсоюзной организации по месту Вашей основной работы? (образование)

	Высшее образование	Среднее специальное
Активно защищает права работников перед работодателем	13,9%	9,0%
Ведет работу по социальной поддержке сотрудников (материальная помощь, детский отдых, и т.п.)	48,0%	34,1%
Занимается организацией «корпоративов» и другой развлекательной деятельностью	12,6%	15,1%
Никак себя не проявляет	6,3%	17,9%
Профсоюза нет, или я ничего не знаю о его работе	19,2%	23,9%

Недовольство (или отсутствие) работой профсоюзной организацией значительно чаще (**74,5%**) отмечали респонденты старшего возраста. Те или иные стороны работы выделяли люди среднего возраста, тогда как молодежь явно в меньшей степени интересуется работой профсоюзов на местах.

Функцию по социальной поддержке сотрудников отметила почти половина респондентов с высшим образованием (**48%**). И в целом данная группа чаще сталкивается с теми или иными проявлениями активности профсоюзов. Свыше **40%** респондентов со средним специальным образованием либо не замечает деятельности профсоюзов, либо трудится в условиях их отсутствия.

Диаграмма 11.1. Обеспечивает ли Вам работодатель: (выборка в целом)



Не смотря на явно недостаточную работу профсоюзов, государству в целом удалось навести определенный порядок на рынке труда, особенно по сравнению с недавним прошлым. Так, своевременную выплату заработной платы сегодня обеспечивает **91%** нижегородских работодателей, что может считаться неплохим результатом. **75,1%** респондентов получает «белую» зарплату, что даже оказалось выше числа тех, кто официально оформлен на работу (**70,7%**).

Наибольшие проблемы в сфере оплаты сверхурочных и других переработок, которые оплачивает лишь половина работодателей (**56,5%**). При этом следует учитывать, что отнюдь не все виды «переработок» являются таковыми, по мнению работодателя. В целом, сотрудникам присуще «дословное» понимание контракта, а работодатель склонен к его «расширенному» толкованию.

Следует отметить и довольно высокий процент респондентов, получающих дополнительные блага, не обязательные по трудовому кодексу – **41,1%**. Это свидетельствует о быстром развитии рынка труда и принципов привлечения рабочей силы.

Диаграмма 12. Как оформлены ваши отношения с работодателем? (выборка в целом)



Таблица 12.1. Как оформлены ваши отношения с работодателем? (пол, место жительства)

	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Работаю на постоянной основе (оформлен в штат по приказу или на основе контракта)	65,7%	54,8%	53,3%	67,1%
Работаю по временному письменно оформленному договору	28,9%	36,9%	41,8%	23,6%
Работаю на основании устной договоренности	4,7%	5,3%	4,1%	6,1%
Затрудняюсь ответить	0,7%	3,0%	0,8%	3,2%

Анализ ответов респондентов на данный вопрос показывает, что подавляющее большинство отношений на рынке труда сегодня официально оформлены и подлежат регулированию в правовом поле – в сумме **93%**.

В совокупности лишь **7%** участников опроса работает, исходя из их ответов, вне правовой регуляции.

Материалы исследования показали значительные различия в трудоустройстве мужчин и женщин. Если вне официального правового регулирования трудится лишь **5,4%** мужчин, то среди женщин почти в 2 раза больше (**8,3%**). Кроме того, женщины значительно чаще работают на основании временных соглашений (**36,9%**).

Ключевое различие между Нижним Новгородом и районами области также в доле временных соглашений. Если в районах области на постоянной основе трудится **67,1%**, то в областном центре только половина (**53,3%**), а доля временных соглашений составляет **41,8%**. При этом отсутствие официального оформления также характерно для районов – у десятой части респондентов (в сумме **9,3%**) не оформлены отношения с работодателем или они не знают, как оформлены.

Таблица 12.2. Как оформлены ваши отношения с работодателем? (возраст)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Работаю на постоянной основе (оформлен в штат по приказу или на основе контракта)	54,8%	61,5%	61,0%
Работаю по временному письменно оформленному договору	24,4%	36,1%	35,6%
Работаю на основании устной договоренности	13,6%	2,1%	3,4%
Затрудняюсь ответить	7,2%	0,3%	0,0%

Таблица 12.3. Как оформлены ваши отношения с работодателем? (уровень доходов)

	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
Работаю на постоянной основе (оформлен в штат по приказу или на основе контракта)	76,3%	59,5%	49,3%
Работаю по временному письменно оформленному договору	18,6%	33,5%	42,3%
Работаю на основании устной договоренности	0,0%	5,1%	8,4%
Затрудняюсь ответить	5,1%	1,9%	0,0%

Таблица 12.4. Как оформлены ваши отношения с работодателем? (образование)

	Высшее образование	Среднее специальное
Работаю на постоянной основе (оформлен в штат по приказу или на основе контракта)	66,9%	53,6%
Работаю по временному письменно оформленному договору	29,9%	37,1%
Работаю на основании устной договоренности	1,6%	6,8%
Затрудняюсь ответить	1,6%	2,5%

Те или иные формы официального трудоустройства имеет подавляющее большинство людей среднего и старшего возраста. Пятая часть молодежи либо не трудоустроена, либо не осведомлена о принципах оформления (**20,8%**).

Временные соглашения – явно предполагают низкий уровень оплаты труда, менее квалифицированную работу и т.п. Среди малообеспеченных участников опроса **42,3%** трудится по временным соглашениям. Кроме того, такая форма трудовых отношений (**37,1%**), также как и отсутствие оформления (и неосведомленность сотрудников) (**9,3%**) чаще используется для найма менее квалифицированных специалистов со средним специальным образованием.

Диаграмма 13. Как Вы считаете, существует ли сегодня в российском обществе реальное равенство возможностей для мужчин и женщин? (выборка в целом)

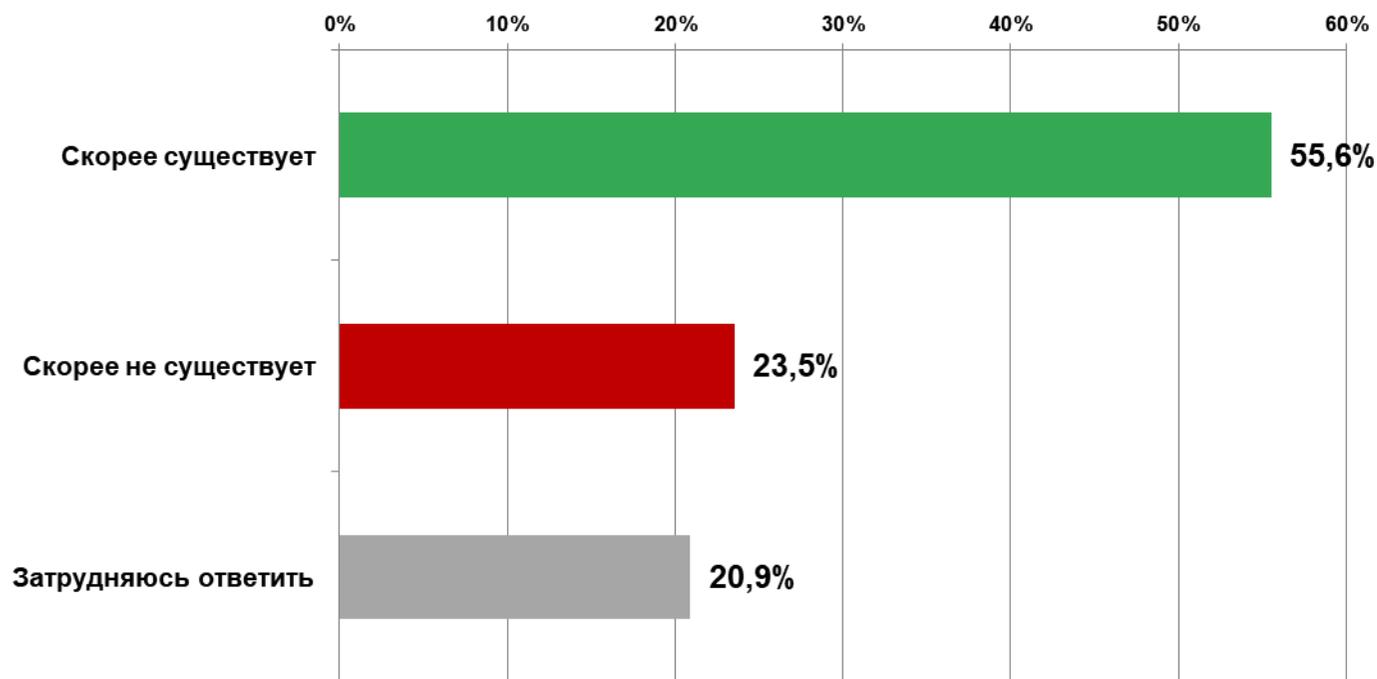


Таблица 13.1. Как Вы считаете, существует ли сегодня в российском обществе реальное равенство возможностей для мужчин и женщин? (пол, место жительства)

	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Скорее существует	56,9%	54,3%	46,1%	66,2%
Скорее не существует	19,8%	26,8%	27,2%	19,4%
Затрудняюсь ответить	23,3%	18,9%	26,7%	14,4%

Материалы исследования показали что, несмотря на формальное юридическое равенство, существуют определенные гендерные различия в положении на рынке труда. Интересно отметить, что несоответствие реальных возможностей правовым принципам отмечает и значительная часть участников опроса. На прямой вопрос **23,5%** респондентов ответили отрицательно, и ещё **20,9%** затруднились ответить, чем неявно проявили сомнения в официальном статусе. Большинство (**55,6%**) считает при этом возможности мужчин и женщин равными, то есть согласно с правовым регулированием гендерных отношений.

Женщины, пусть и незначительно, чаще выступают с позиций реальности, а не права. Доля женщин, считающих возможности не равными – **26,8%** при **18,9%** затруднившихся ответить. Еще более резко различия проявляются в позиции жителей Нижнего Новгорода и районов области. Среди жителей областного центра только **46,1%** согласились, что равенство возможностей между мужчинами и женщинами существует в реальности (в области – **66,2%**).

Таблица 13.2. Как Вы считаете, существует ли сегодня в российском обществе реальное равенство возможностей для мужчин и женщин? (*возраст*)

	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Скорее существует	53,9%	56,5%	54,3%
Скорее не существует	19,9%	26,3%	16,9%
Затрудняюсь ответить	26,2%	17,2%	28,8%

Таблица 13.3. Как Вы считаете, существует ли сегодня в российском обществе реальное равенство возможностей для мужчин и женщин? (*уровень доходов*)

Доля респондентов, уже добившихся цели	Хорошо обеспеченные	Средний класс	Мало-обеспеченные
Скорее существует	55,9%	56,3%	46,5%
Скорее не существует	25,4%	23,0%	28,2%
Затрудняюсь ответить	18,7%	20,7%	25,3%

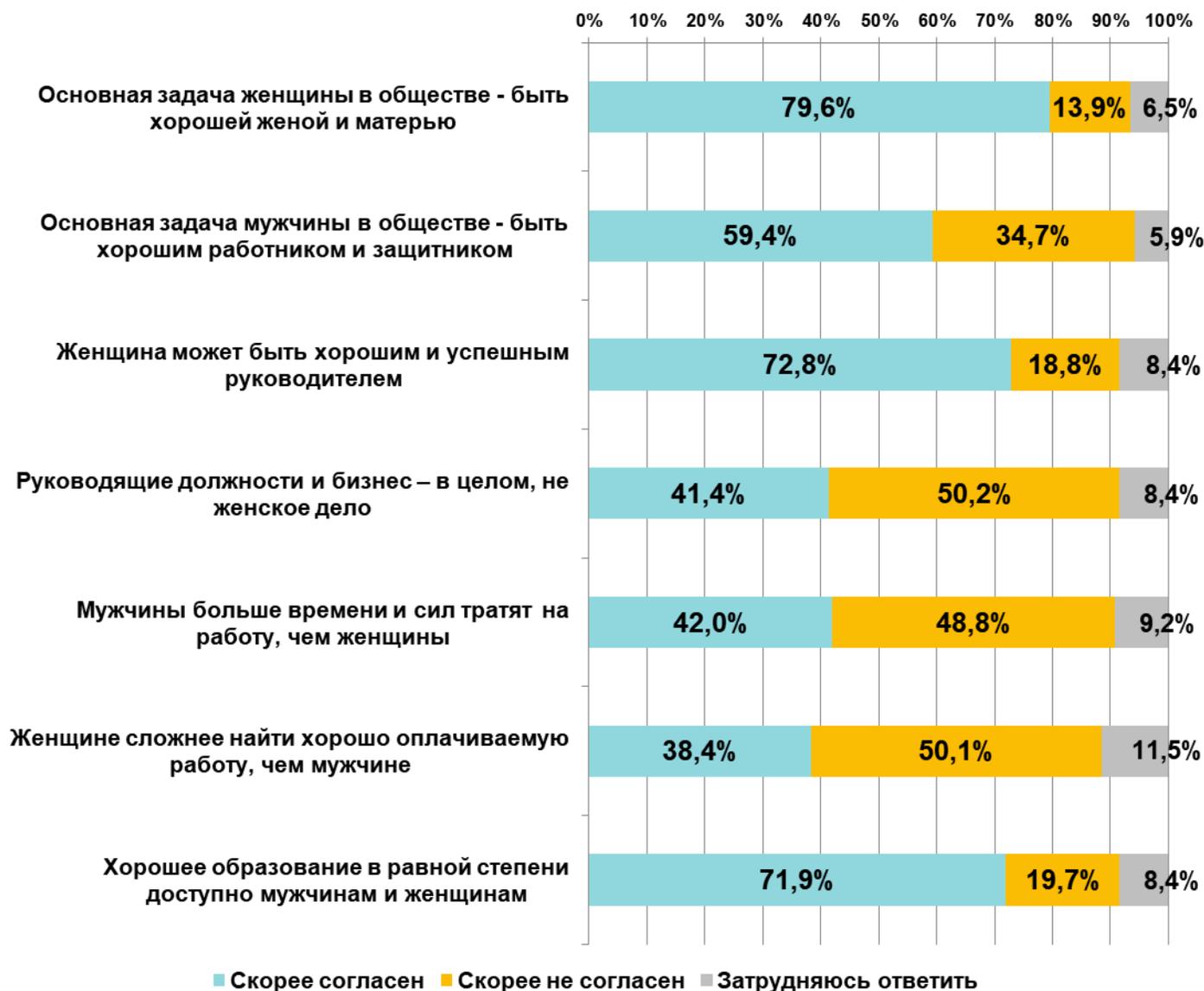
Таблица 13.4. Как Вы считаете, существует ли сегодня в российском обществе реальное равенство возможностей для мужчин и женщин? (*образование*)

Доля респондентов, уже добившихся цели	Высшее образование	Среднее специальное
Скорее существует	52,8%	57,2%
Скорее не существует	32,8%	16,3%
Затрудняюсь ответить	14,4%	26,5%

Наименьшей доля согласных с утверждением оказалась среди молодежи до 35 лет (**53,9%**). Доля затруднившихся ответить на вопрос респондентов, максимальна среди старшего поколения (**28,9%**), что свидетельствует о наличии личного опыта, вступающего в противоречие с официальными утверждениями.

Если хорошо обеспеченные и средний класс в целом в большинстве выразили свое согласие с тезисом о равных возможностях, то среди малообеспеченных суммарная доля не согласных оказалась более половины группы (**53,5%**). Это косвенно подтверждает данные из ответов на предыдущие вопросы, показывающие связь положения и возможностей с уровнем доходов, зарплатой и сферой трудовой деятельности. В частности, на отсутствие равенства возможностей указали **32,8%** респондентов с высшим образованием, тогда как в группе со средним специальным только **16,3%**.

Диаграмма 14.1. Как Вы относитесь к следующим утверждениям: *(выборка в целом)*



Несмотря на особенности рынка труда, нижегородское общество в целом уже не является патриархальным, когда речь заходит о месте женщины в системе социальных отношений и ролей. По мнению значительного большинства участников опроса, женщина «может быть хорошим руководителем» (72,8%), имеет все возможности получить хорошее образование наравне с мужчинами (71,9%) и получить хорошо оплачиваемую работу (50,1%).

Парадоксально и восприятие ролей мужчины и женщины в обществе. Если традиционное «основная задача женщины – быть хорошей женой и матерью» поддержали 79,6% респондентов, то столь же консервативное «основная задача мужчины – быть хорошим работником и защитником» только 59,4%, то есть чуть более половины участников.

Явно существуют проблемы с имиджем «мужчины – работника», так как только 42% респондентов согласились с тезисом «мужчины больше времени и сил тратят на работу, чем женщины». И, наоборот, большинство (50,2%) полагает, что руководящие должности и бизнес – вполне «женское дело».



Таблица 14.1. Как Вы относитесь к следующим утверждениям: (пол, место жительства)

Доля респондентов, согласных с утверждением	Мужчины	Женщины	Нижний Новгород	Районы области
Основная задача женщины в обществе - быть хорошей женой и матерью	77,4%	81,3%	77,4%	81,9%
Основная задача мужчины в обществе - быть хорошим работником и защитником	57,6%	60,9%	51,2%	68,5%
Женщина может быть хорошим и успешным руководителем	71,5%	73,8%	67,9%	78,2%
Руководящие должности и бизнес – в целом, не женское дело	44,5%	38,7%	40,7%	42,1%
Мужчины больше времени и сил тратят на работу, чем женщины	49,6%	35,5%	44,4%	39,4%
Женщине сложнее найти хорошо оплачиваемую работу, чем мужчине	36,9%	39,6%	32,5%	44,9%
Хорошее образование в равной степени доступно мужчинам и женщинам	72,2%	71,6%	67,9%	76,4%

Таблица 14.2. Как Вы относитесь к следующим утверждениям: (возраст)

Доля респондентов, согласных с утверждением	18 – 35 лет	36 – 55 лет	Старше 55 лет
Основная задача женщины в обществе - быть хорошей женой и матерью	63,3%	81,5%	100,0%
Основная задача мужчины в обществе - быть хорошим работником и защитником	54,3%	58,2%	74,6%
Женщина может быть хорошим и успешным руководителем	68,8%	73,2%	78,0%
Руководящие должности и бизнес – в целом, не женское дело	35,7%	45,1%	33,9%
Мужчины больше времени и сил тратят на работу, чем женщины	35,3%	42,5%	52,5%

Значительная часть мужчин (44,5%) сохраняет убеждение в том, что руководство и бизнес «не женское дело». Среди женщин так считает 38,7%, то есть чуть более трети участниц опроса. Также мужчины в относительном большинстве уверены, что тратят на работу больше времени и сил (49,6%), в чем сомневается большинство женщин (согласны только 35,5%).

Жители районов области оказались более лояльны к женским возможностям в руководстве и бизнесе (78,2%), и одновременно более патриархальны в представлениях о главной роли и мужчин, и женщин в обществе. Одновременно, жители районов, видимо в связи с недостаточным развитием рынка труда, чаще соглашались с тем, что женщинам сложнее найти хорошо оплачиваемую работу (44,9%).

Молодежь до 35 лет чаще других социально-демографических групп сомневалась (выбирала вариант «затрудняюсь ответить»), а также в большей степени поляризована в своих ответах. При этом именно молодые люди чаще (41,6%), чем в других группах, соглашались с утверждением о том, что женщине сложнее найти хорошо оплачиваемую работу.

Женщине сложнее найти хорошо оплачиваемую работу, чем мужчине	41,6%	36,6%	40,7%
Хорошее образование в равной степени доступно мужчинам и женщинам	68,8%	71,8%	78,0%

Таблица 14.3. Как Вы относитесь к следующим утверждениям: (образование)

Доля респондентов, согласных с утверждением	Высшее образование	Среднее специальное
Основная задача женщины в обществе - быть хорошей женой и матерью	80,6%	78,1%
Основная задача мужчины в обществе - быть хорошим работником и защитником	45,1%	70,1%
Женщина может быть хорошим и успешным руководителем	74,0%	71,1%
Руководящие должности и бизнес – в целом, не женское дело	43,3%	41,6%
Мужчины больше времени и сил тратят на работу, чем женщины	36,2%	49,0%
Женщине сложнее найти хорошо оплачиваемую работу, чем мужчине	41,2%	36,3%
Хорошее образование в равной степени доступно мужчинам и женщинам	70,3%	73,5%

Вероятно, этот принцип распространяется в первую очередь на молодых женщин, что может быть связано с перспективами выхода в декретный отпуск, частыми больничными с детьми и т.п. факторами, когда мужчины имеют преимущества при трудоустройстве. Многие традиционные взгляды закономерно получили высокую поддержку среди респондентов старшего возраста. Интересно, что именно в группе, составляющей основу трудоспособного населения (средний возраст), получил максимальную поддержку тезис о том, что руководство и бизнес «не женское дело» (**45,1%**).

Основные различия в группах с разным уровнем образования – в отношении роли мужчин в обществе. Только **45,1%** людей с высшим образованием согласны с тезисом, что главные социальные роли мужчины – это «работник» и «защитник». Кроме того, среди респондентов со средним специальным образованием явно преобладают те, кто считает, что мужчины тратят больше сил и времени на работу (**49%** против **36,2%**).

РЕЗЮМЕ

1. Подавляющее большинство, **73,4%** нижегородцев, опасается потерять работу, если рассматривать это как абстрактную, не связанную с сегодняшним положением, ситуацию. Практически столь же сильны, для более чем половины участников опроса, и другие опасения, связанные с работой: снижение зарплаты, стабильности работы членов семьи и поиска новой работы.
2. Доля в **39,1%** респондентов, опасаящихся потери подработок и других дополнительных доходов показывает, насколько распространено вообще среди работающих совмещение постоянной работы с разными видами приработков.
3. Респонденты продемонстрировали «комплексный» подход к месту работы и работодателю, то есть оценили в качестве важных **ВСЕ** предложенные пункты. Их ранжирование по степени значимости позволяет выделить лидеров и аутсайдеров требований. В группе лидеров, то есть факторов, которые имеют преобладающее значение для будущих работников, оказались: размер заработной платы (**96,7%**), безопасность рабочего процесса (**96,6%**), стабильность предприятия (**94,4%**) и комфортные условия труда (**93,4%**). В реальности, лишь 1 и 4 пункты участники способны самостоятельно оценить при трудоустройстве. Безопасность рабочего места и стабильность предприятия скорее относятся к его имиджу и вербальным гарантиям от работодателя при трудоустройстве.
4. В наименьшей степени будущие работники склонны обращать внимание на такие вещи как возможность удаленной работы (**69,3%**), обучение за счет работодателя (**74%**) и «успешность и известность компании», то есть ее публичный имидж (**80,5%**). Эти параметры являются в определенной мере «нишевыми», то есть, востребованы определенными группами соискателей. Имидж компании в большей мере важен для мужчин (**82,4%**), тогда как женщины склонны обращать внимание на психологический климат в коллективе (**94,1%**), удобство и гибкость рабочего графика (**85,6%**) и получение дополнительных навыков за счет работодателя (**76,9%**).
5. Из возрастных особенностей требований к работодателю необходимо отметить: 1) старшее поколение в целом значительно менее прихотливо и реже отмечало специфические особенности (возможность удаленной работы, имидж компании, обучение), что вполне закономерно; 2) наиболее требовательны к работодателю люди среднего возраста, с уже сформировавшимися навыками и профессиональными компетенциями; 3) молодежь максимально из всех групп озабочена комфортом на работе: от личного (самореализация) до общего (безопасность труда).
6. Для малообеспеченных участников особую роль играет стабильность работы (**95,8%**), большой «социальный пакет» (**87,3%**) и возможность повысить квалификацию за счет работодателя (**84,5%**). В целом именно эта группа респондентов оказалась наименее требовательной в отношении будущего работодателя.

7. В настоящий момент более трети работающих нижегородцев (**36,7%**) хотели бы поменять место работы, оставшись в той же сфере, и только **9,6%** готовы к радикальным переменам и в работе, и в сфере деятельности. Поменять сферу деятельности, не меняя места работы готово только **5,3%** респондентов. Также треть (**35,9%**) участников опроса не желает никаких изменений. В целом, результаты исследования показывают благоприятную для рынка труда картину, которая не препятствует развитию и демонстрирует высокую мобильность рабочей силы и её внутреннюю готовность к изменениям. Женщины значительно чаще мужчин выступают за стабильность и не желают перемен (**40,2%**). Мужчины более мобильны, готовы к смене работы (**39,5%**) или сферы деятельности (**7,8%**).
8. Более инертными и консервативными оказались жители областного центра (**38,7%**), тогда как рабочая сила в районах в целом чаще готова как к радикальным изменениям (**11,6%**), так и к смене места работы (**38,4%**). Готовы сменить место работы около половины людей среднего возраста (**44,4%**), что явно характеризует эту группу как недовольную своим положением или доходами на основной работе. Полностью устраивает и работа, и сфера деятельности только **32,7%** данной группы, что значительно ниже, чем даже среди малообеспеченных участников (**46,8%**). Также место работы готово поменять **39%** среднего класса, тогда как в группе наиболее обеспеченных участников наоборот, **66,1%** все устраивает.
9. Значительное большинство (**66,6%**) участников опроса не испытывает серьезных опасений по поводу поиска работы, равноценной сегодняшней. Этот результат свидетельствует о достаточно сложной ситуации на рынке труда с одной стороны, то есть нехватке рабочих рук, а с другой – о достаточно высокой доле респондентов не удовлетворенных своей нынешней работой (как показывают предыдущие ответы) или условиями найма. Однако, есть и положительная сторона – низкий уровень социальной напряженности вокруг рынка труда, когда только треть (в сумме – **33,4%**) респондентов испытывает реальные опасения за свое положение на нынешней работе.
10. Совокупная доля респондентов, которые считают, что сравнительно быстро и легко найдут себе равнозначную работу в Нижнем Новгороде и районах области практически равны – более **65%**. Высокий уровень уверенности в том, что поиск работы не составит больших сложностей, демонстрирует молодежь до 35 лет (в сумме – **77,8%** группы). Наоборот, старшее поколение испытывает чувство уязвимости своим положением на рынке труда и подавляющем большинстве считает поиск новой равноценной работы проблематичным (в сумме – **76,2%**). При этом общую ситуацию на рынке труда лучше других характеризует позиция «средних» респондентов. В отсутствии проблем с поиском в сумме уверено **67,7%** среднего класса и **71%** участников среднего возраста.
11. Нижегородский рынок труда остается достаточно консервативным, если рассматривать его с позиций готовности к смене специальности. Значительное большинство (**65,2%**) готово искать работу исключительно по своей специальности. Это – первоначальный выбор и алгоритм поиска. В случае отсутствия достойных предложений менее половины (**46,7%**) готово к

- переквалификации на другую специальность, и чуть более половины (**51%**) будет готов рассматривать любые варианты и специальности.
12. Косвенным подтверждением сравнительно благополучного, для соискателей, положения на рынке труда можно считать следующие факты. Во-первых, только **28,4%** готово рассматривать варианты с заработной платой меньше той, что они получали на прежнем месте. Практически столько же, **28,1%** от числа работающих готово будет согласиться на работу, отнимающую больше времени и сил, то есть менее комфортную.
 13. Ситуация на рынке труда явно не равнозначная для всех. Так, мужчины находятся в привилегированном положении, о чем свидетельствует большая доля женщин, готовых согласиться на меньшую зарплату (**32,3%** против **24%**) или вообще рассматривать любые возможные варианты и специальности (**53,8%** против **47,8%** у мужчин). Молодежь, чей опыт и квалификация заведомо ниже, однако существует уверенность в востребованности по специальности, изначально настроена к поиску работы по имеющимся навыкам (**72,9%**), но готова и к изменению квалификации (**57%**) в случае необходимости. Кроме того, молодежь готова работать напряженнее (**30,3%**), тогда как старшее поколение предпочтет понижение в заработной плате (**45,8%**).
 14. Влияние высшего образования на готовность к различным действиям в случае потери работы проявляется в том, что большинство группы будет искать работу по имеющейся специальности (**70,9%**), и даже готово к снижению заработной платы (**38,1%**). Люди со средним специальным образованием демонстрируют большую готовность к переквалификации (**49,8%**).
 15. В опросе исследования было принято «волонтаристское» решение считать таковой **60 000** рублей в месяц, что ниже официальных данных. Результаты показывают, что именно это значение оказалось наиболее близким к реальным средним показателям по региону. Так, в сумме **49,5%** участников опроса указали, что их заработная плата выше или примерно соответствует значению. Треть респондентов (**35,4%**) получает менее 60 000 руб. в месяц, и ещё **15,1%** «значительно меньше».
 16. Ответы респондентов показали существенное неравенство в средней заработной плате между мужчинами и женщинами. Доля мужчин, получающих от 60 000 рублей и выше, в сумме составила **62,6%**, тогда как женщин с подобным уровнем зарплаты – **38,2%**. Не в полной мере соответствуют реальности и представления о более низкой заработной плате в районах области. Речь скорее должна идти о том, что в районах существует значительная группа (**24,1%** против **7,2%** в Нижнем Новгороде) лиц, чьи зарплаты значительно меньше средних.
 17. Значительно меньшие зарплаты, нежели принятые за среднее 60 000 руб. в месяц, получают **55,6%** молодых респондентов, **82%** представителей старшего поколения и 95,8% малообеспеченных участников опроса. Кроме того, существенно ниже, по сравнению с респондентами с высшим образованием, оказались рабочие доходы специалистов со средним профессиональным образованием. Выше или на уровне 60 000 рублей получает **58%** респондентов среднего возраста,

50,1% относящих себя к среднему классу и **66,1%** лиц с высшим образованием. По настоящему высокие доходы, ощутимо (по мнению самих респондентов) превосходящие 60 000 рублей в месяц, имеет **52,5%** хорошо обеспеченных участников опроса (численность данной группы только 6,4% от общего числа опрошенных), и лишь **14,4%** респондентов с высшим образованием. Если говорить о профессиональной деятельности и статусе, то ощутимо выше среднего получают **23,4%** руководителей разного уровня, **9,2%** служащих, **3,4%** самозанятых. Среди рядовых работников сферы услуг и торговли таковых не оказалось.

- 18.** Самой многочисленной оказалась группа респондентов, указавшая заработную плату в диапазоне от 46 000 до 60 000 рублей в месяц – четверть работающих (**24,9%**). Вторая по численности группа, те, чья заработная плата находится в диапазоне значений от 61 000 до 75 000 рублей – **19,5%** от общего числа опрошенных. Заработная плата выше 100 000 рублей представляется нормой лишь для **6,5%** респондентов. Это позволяет рассматривать её как сравнительно редкую на региональном рынке труда. Несколько иначе выглядит ситуация с низкими доходами, ниже 45 000 рублей. Такой уровень рассматривают как достаточный лишь **8,2%** респондентов, однако их мотивация имеет более сложные основания.
- 19.** Результаты опроса показывают, что доля женщин, получающих заработную плату ниже 60 000 рублей (**38,5%**), существенно больше доли мужчин (**26,9%**). В Нижнем Новгороде оказалось больше как тех, кто получает высокие заработные платы, так и низкооплачиваемых. Показательной является картина модальных (то есть, наиболее распространенных) заработных плат среди различных возрастных групп. Для всех возрастов модальным оказался доход в диапазоне от 46 000 до 60 000 руб., однако если среди молодежи это **19,5%**, то в старшей возрастной группе – **33,9%**. В целом, для старшей возрастной группы характерен более низкий средний результат. Наиболее равномерное распределение в группе лиц среднего возраста, а среди молодежи оказался высок удельный вес группы, имеющей заработную плату (точнее, требование) выше 75 000 рублей (в сумме – **16,8%**).
- 20.** Значительны различия в представлениях о заработной плате между людьми с разным уровнем образования. Среди респондентов с высшим образованием модальный диапазон 61 000 – 75 000 рублей (**25,5%**). У респондентов со средним специальным образованием – от 46 000 до 60 000 руб. (**30,3%**).
- 21.** Вопрос об уровне личного дохода, достаточном для поддержания уже достигнутого уровня жизни и потребления, задавался нижегородцам в декабре 2023 года. Ответы на него в принципе совпали с апрельскими данными, косвенно подтвердившими искренность ответов респондентов. При этом следует учитывать, что апрельская выборка включала исключительно работающих жителей региона, а декабрьская – все социальные группы, от пенсионеров до студентов. В декабре 2023 года относительное большинство (в сумме – **48,3%**) опрошенных указало, что их личный доход не превышает 50 000 рублей. В диапазоне от 50 000 до 70 000 получает треть населения (в сумме – **32,5%**). Самой малочисленной оказалась высокодоходная группа – **4,3%** имеет личные доходы свыше 100 000 рублей.

- 22.** В основной части трудоспособного населения, респондентов в возрасте от 36 до 55 лет, доля располагающих личным доходом менее 50 000 руб. составляла в декабре 2023 года **37,7%**, то есть треть группы. Около половины, **51,8%** имели доход в диапазоне от 50 000 до 80 000 рублей. Личные доходы выше 100 000 руб. указали менее **6%** лиц среднего возраста. Все эти данные достаточно четко указывают на количественно преобладающие размеры заработных плат в регионе – от 40 000 до 70 000 рублей. При этом заработные платы ниже 40 000 встречаются крайне редко, а доходы выше 70 000 руб. крайне дифференцированы в диапазоне. В частности, уже нередки (то есть попадают в выборку с частотой **1% - 3%**) личные доходы и зарплаты выше 200 000 рублей, которые ранее почти не встречались в уличных опросах.
- 23.** Кроме количественного выражения, отношение к заработной плате включает и социально-психологические и ценностные оценки, такие как её восприятие в качестве справедливой или не справедливой. Большинство (**65,5%**) участников опроса признают, что размер их заработной платы в целом соответствует объему и сложности выполняемой работы, то есть является справедливым. Следует учитывать, что большая часть этой группы (**49,9%**) предпочла вариант «скорее, справедливой», то есть не до конца уверена в ответе. Доля респондентов, считающих свою заработную плату не справедливой – в сумме **34,5%**. Причины и мотивы такого восприятия могут быть различны, в том числе и необъективны, но в условиях сложившихся сегодня на рынке труда, это группа «полезна», так как потенциально готова к смене работы, поиску новых сфер приложения усилий и т.п.
- 24.** Существуют видимые различия в восприятии между мужчинами и женщинами, а также жителями областного центра и районов. Доля оценивающих свою зарплату как справедливую выше во всех группах, однако, среди женщин (**37,5%**) и среди жителей Нижнего Новгорода (**38,1%**) выше процент несогласных с существующей оплатой их труда. Молодежь (**70,6%**) и респонденты среднего возраста (**67,5%**) чаще выражали удовлетворение оценкой работодателем их труда, тогда как старшее поколение в большинстве оказалось недовольно (**54,2%**).
- 25.** В группе хорошо обеспеченных респондентов считает зарплату справедливой большинство (**86,5%**), при этом данная группа единственная, в которой около половины респондентов не сомневается в своем ответе (**49,2%**). Столь же бескомпромиссно недовольны самые бедные участники опроса – **78,9%** группы считает свою зарплату несправедливой. Ответы респондентов показывают более высокий уровень недовольства принципами начисления заработной платы в тех социальных группах, где ниже средний уровень зарплаты, однако, прямой зависимости на уровне ответов отдельных респондентов не прослеживается.
- 26.** Результаты исследования показывают, что целенаправленной деятельностью по защите прав работников перед работодателями занимается лишь **11%** профсоюзных организаций. Относительное (**38,7%**) большинство сосредоточило усилия на социальной поддержке сотрудников, то есть играет роль своеобразного «собеса» при работодателе, что исторически обусловлено поздним советским периодом существования профсоюзных организаций, когда это было их

основной функцией. Роль «помощника» для служб внутрикорпоративного управления выполняет **13,8%** профсоюзов. Их основную функцию респонденты отметили как развлекательную для персонала.

27. Важно отметить, что в трети (**36,5%**) случаев профсоюзная организация или отсутствует, или никак не проявляет своей активности. Особенно это заметно в сфере торговли и обслуживания, где в сумме **60,8%** респондентов выбрали один из двух негативных вариантов ответа.
28. Государству в целом удалось навести определенный порядок на рынке труда, особенно по сравнению с недавним прошлым. Так, своевременную выплату заработной платы сегодня обеспечивает **91%** нижегородских работодателей, что может считаться неплохим результатом. **75,1%** респондентов получает «белую» зарплату, что даже оказалось выше числа тех, кто официально оформлен на работу (**70,7%**).
29. Наибольшие проблемы в сфере оплаты сверхурочных и других переработок, которые оплачивает лишь половина работодателей (**56,5%**). При этом следует учитывать, что отнюдь не все виды «переработок» являются таковыми, по мнению работодателя. В целом, сотрудникам присуще «дословное» понимание контракта, а работодатель склонен к его «расширенному» толкованию.
30. Анализ ответов респондентов на данный вопрос показывает, что подавляющее большинство отношений на рынке труда сегодня официально оформлены и подлежат регулированию в правовом поле – в сумме **93%** от общего числа опрошенных. В совокупности лишь **7%** респондентов работает, исходя из их ответов, вне правовой регуляции.
31. Материалы исследования показали значительные различия в трудоустройстве мужчин и женщин. Если вне официального правового регулирования трудится лишь **5,4%** мужчин, то среди женщин почти в 2 раза больше (**8,3%**). Кроме того, женщины значительно чаще работают на основании временных соглашений (**36,9%**).
32. Ключевое различие между Нижним Новгородом и районами области также в доле временных соглашений. Если в районах области на постоянной основе трудится **67,1%**, то в областном центре только половина (**53,3%**), а доля временных соглашений составляет **41,8%**. При этом отсутствие официального оформления также характерно для районов – у десятой части респондентов (в сумме **9,3%**) не оформлены отношения с работодателем или они не знают, как оформлены.
33. Временные соглашения – явно предполагают низкий уровень оплаты труда, менее квалифицированную работу и т.п. Среди малообеспеченных участников опроса **42,3%** трудится по временным соглашениям. Кроме того, такая форма трудовых отношений (**37,1%**), также как и отсутствие оформления (и неосведомленность сотрудников) (**9,3%**) чаще используется для найма менее квалифицированных специалистов со средним специальным образованием.
34. Материалы исследования показали что, несмотря на формальное юридическое равенство, существуют определенные гендерные различия в положении на рынке труда. Интересно отметить, что несоответствие реальных возможностей правовым принципам отмечает и значительная часть участников опроса. На прямой вопрос **23,5%** респондентов ответили

отрицательно, и ещё **20,9%** затруднились ответить, чем неявно проявили сомнения в официальном статусе. Большинство (**55,6%**) считает при этом возможности мужчин и женщин равными, то есть согласно с правовым регулированием гендерных отношений. Если хорошо обеспеченные и средний класс в целом в большинстве выразили свое согласие с тезисом о равных возможностях, то среди малообеспеченных суммарная доля не согласных оказалась более половины группы (**53,5%**). Это косвенно подтверждает данные из ответов на предыдущие вопросы, показывающие связь положения и возможностей с уровнем доходов, зарплатой и сферой трудовой деятельности. В частности, на отсутствие равенства возможностей указали **32,8%** респондентов с высшим образованием, тогда как в группе со средним специальным только **16,3%**.

- 35.** Несмотря на особенности рынка труда, нижегородское общество в целом уже не является патриархальным, когда речь заходит о месте женщины в системе социальных отношений и ролей. По мнению значительного большинства участников опроса, женщина «может быть хорошим руководителем» (**72,8%**), имеет все возможности получить хорошее образование наравне с мужчинами (**71,9%**) и получить хорошо оплачиваемую работу (**50,1%**).
- 36.** Парадоксально и восприятие ролей мужчины и женщины в обществе. Если традиционное «основная задача женщины – быть хорошей женой и матерью» поддержали **79,6%** респондентов, то столь же консервативное «основная задача мужчины – быть хорошим работником и защитником» только **59,4%**, то есть чуть более половины участников. Явно существуют проблемы с имиджем «мужчины – работника», так как только **42%** респондентов согласились с тезисом «мужчины больше времени и сил тратят на работу, чем женщины». И, наоборот, большинство (**50,2%**) полагает, что руководящие должности и бизнес – вполне «женское дело».
- 37.** Значительная часть мужчин (**44,5%**) сохраняет убеждение в том, что руководство и бизнес «не женское дело». Среди женщин так считает **38,7%**, то есть чуть более трети участниц опроса. Также мужчины в относительном большинстве уверены, что тратят на работу больше времени и сил (**49,6%**), в чем сомневается большинство женщин (согласны только **35,5%**).
- 38.** Молодежь до 35 лет чаще других социально-демографических групп сомневалась (выбирала вариант «затрудняюсь ответить»), а также в большей степени поляризована в своих ответах. При этом именно молодые люди чаще (**41,6%**), чем в других группах, соглашались с утверждением о том, что женщине сложнее найти хорошо оплачиваемую работу. Вероятно, этот принцип распространяется в первую очередь на молодых женщин, что может быть связано с перспективами выхода в декретный отпуск, частыми больничными с детьми и т.п. факторами, когда мужчины имеют преимущества при трудоустройстве. Многие традиционные взгляды закономерно получили высокую поддержку среди респондентов старшего возраста. Интересно, что именно в группе, составляющей основу трудоспособного населения (средний возраст), получил максимальную поддержку тезис о том, что руководство и бизнес «не женское дело» (**45,1%**).
- 39.** Основные различия в группах с разным уровнем образования – в отношении роли мужчин в обществе. Только **45,1%** людей с высшим образованием согласны с тезисом, что главные социальные роли мужчины – это «работник» и «защитник». Кроме

того, среди респондентов со средним специальным образованием явно преобладают те, кто считает, что мужчины тратят больше сил и времени на работу (**49%** против **36,2%**).

