

Социальные ресурсы рабочих и их отношение к труду

Одним из декларируемых направлений экономических реформ 1990-х гг. являлось улучшение отношения к труду основной массы работников. Оценивая же ход реформ, только один из десяти экспертов ВЦИОМ высказал мнение, что отношение к труду удалось улучшить [1, с.29]. Многочисленные эмпирические исследования подтвердили вывод, сделанный В.А. Ядовым уже в середине 1990-х гг., о преобладании пассивно-выжидательной над активно-деятельностной моделью адаптации [2, с.177]. В трансформирующейся России доминирующей стала стратегия выживания, которая характерна “ для социально-демографических групп с небольшим жизненным и социальным ресурсом, с невысоким статусом и ухудшающимся материальным положением” [3, с.20]. Регулярные опросы ВЦИОМ свидетельствовали о том, что новая трудовая мотивация не формируется [4, с.34].

Анализ данных РМЭЗ за 2000г. и 2001г. показал, что в этот период времени соотношение активных и пассивных способов адаптации постепенно меняется в пользу первых. Существенно возросла роль таких факторов, как характер профессиональной деятельности, предпринимательская активность, вторичная занятость, профессиональная мобильность [5, с.183]. По мнению Т.И. Заславской, именно “трансформационная активность микроактеров оказывает решающее влияние на ход и конечные результаты реформ” [6, с.14].

К сожалению, трудовое поведение, в котором наиболее ярко проявляется процесс адаптации экономически активного населения к радикально меняющимся условиям труда и жизни, изучается гораздо реже, чем другие виды экономического поведения. Авторами статьи подготовлена библиография работ на русском языке по мотивации труда за 1990-2002 гг., включающая 95 работ. Анализ распределения работ по годам публикации позволяет сделать вывод об усилении интереса к данной проблематике во второй половине 1990-х гг. и определенной стабилизации - в начале XXI века [7].

До сих пор нет работ, в которых бы рассматривалась связь между адаптацией работающего населения в меняющемся обществе и их отношением к труду. Наш собственный опыт изучения взаимосвязей между избранной стратегией выживания и отношением к труду московских рабочих показал, что отношение к труду лучше в группах рабочих, которые выбрали активные способы приспособления к новым условиям

труда и жизни [8, с.117-118]. Эти группы обладают большими социальными ресурсами, которые можно рассматривать как особый капитал [9].

С нашей точки зрения, целесообразным является вторичный анализ отношения к труду на базе модуля ISSP "Отношение к труду II". В ходе исследования в России, которое было проведено в начале 1998 г., получены многочисленные данные о социальных ресурсах населения и отношении к труду. Лишь некоторые данные исследования ранее анализировались Л.А. Хахулиной [10]. Сравнительный анализ трудовых ценностей работающего населения России и других странах осуществил В.С. Магун [11]. Вторичный анализ данных, полученных в 1998 г., полезен и потому, что умеренный экономический рост последних лет только воспроизвел уровни производства и потребления, достигнутые до обвала 1998г. [12, с.10].

Методика исследования

Вторичный анализ данных осуществлен, исходя из предпосылки, что отношение к труду может использоваться в качестве одного из показателей эффективности экономических реформ и социальной политики в сфере труда.

Отношение к труду зависит от многих факторов, в том числе и личностных ресурсов работников. Поэтому, прежде всего, были оценены взаимосвязи между основными социально-демографическими характеристиками (пол, возраст, образование) и профессиональной принадлежностью работников, с одной стороны, и показателями отношения к труду, с другой. Выяснилось, что больше всего статистически значимых связей между показателями отношения к труду и принадлежностью к профессиональной группе, полом и образованием работников. Гораздо меньше статистически значимых связей между показателями отношения к труду и возрастом работников.

Для вторичного анализа взяты профессиональные группы занятого населения, которые оказались в наибольшей степени втянутыми в формирующуюся рыночную экономику. Такими группами, несомненно, являются квалифицированные рабочие и специалисты. Было принято решение на начальном этапе провести анализ отношения к труду этих двух наиболее массовых групп наемных работников (анализ осуществлен А.Л.Темницким). Сравнительный анализ взаимосвязей между социальными ресурсами работников и их отношением к труду проводился на основе построения трехмерных распределений. В качестве независимых переменных рассматривались показатели социальных ресурсов (личностных, объективных ресурсов домохозяйства, территориальной общности, предприятия и субъективных производственных ресурсов), в качестве зависимых – показатели отношения к труду. Контрольной переменной

являлась профессиональная принадлежность работников (квалифицированные рабочие или специалисты). Группы квалифицированных рабочих и специалистов сравнивались по тесноте взаимосвязей между социальными ресурсами и показателями отношения к труду.

Важной особенностью методики осуществленного вторичного анализа являлась ориентация на сокращение числа переменных, используемых для углубленного анализа взаимосвязей между социальными ресурсами и отношением к труду квалифицированных рабочих на заключительном этапе вторичного анализа (анализ осуществлен Г.П. Бессокирной). Для сокращения числа переменных использован факторный анализ. Выделение факторов проведено с использованием метода главных компонент. Метод вращения - Варимакс с нормализацией Кайзера. Осуществлены: факторный анализ ценностей повседневной деятельности (ФА_1), трудовых ценностей (ФА_2) и оценок различных сторон работы (ФА_3). Ценности повседневной деятельности (ответы на вопросы Q1a-Q1e) после вращения образовали два фактора. Первый фактор (ФА_1.1) – биполярный: с положительными факторными нагрузками в него вошли ориентации на отдых, досуг и друзей, а с отрицательной факторной нагрузкой – ориентация на работу. Во второй фактор (ФА_1.2) вошли с положительными факторными нагрузками ориентации на домашние дела и семью. Ценности труда (ответы на вопросы Q4a-Q4h) объединились в три фактора. В первый фактор (ФА_2.1) после вращения вошли польза для общества, помощь в работе другим людям и содержание труда, во второй фактор (ФА_2.2) — возможность самостоятельно распоряжаться своим временем, работать самостоятельно и хорошие возможности для продвижения, а в третий фактор (ФА_2.3) — безопасность работы и высокий заработок. Оценки различных сторон работы (ответы на вопросы Q14a-Q14h) объединились в два фактора. В первый (ФА_3.1) после вращения вошли помощь в работе другим людям, польза для общества, работать самостоятельно и содержание труда. Во второй фактор (ФА_3.2) — высокий заработок, хорошие возможности для продвижения, возможность самостоятельно распоряжаться своим временем и безопасная работа.

Основные понятия и переменные

Социальные ресурсы: личностные ресурсы работника (социально-демографические характеристики и самооценки личностных ресурсов в рыночной экономике), ресурсы домохозяйства, ресурсы территориальной общности и производственные ресурсы (объективные показатели и субъективные оценки реальной производственной ситуации).

Отношение к труду: ценностно-нормативные ориентации в сфере труда, отношение к своей основной работе и поведенческие ориентации в сфере труда.

Перечень основных переменных, используемых для вторичного анализа социальных ресурсов и отношения к труду, приведен в Приложении 1.

Цель исследования: выявление особенностей и динамики адаптационных возможностей квалифицированных рабочих.

Основные задачи исследования

1. Выяснить специфику социальных ресурсов квалифицированных рабочих и тенденции их изменения.
2. Определить специфику и перемены в отношении к труду квалифицированных рабочих.
3. Изучить взаимосвязи между социальными ресурсами и отношением к труду квалифицированных рабочих.

Основная гипотеза: наблюдаемый рост адаптационных возможностей квалификационных рабочих связан преимущественно с личностными ресурсами, а не с проводимыми экономическими реформами.

Гипотезы- следствия:

1. У квалифицированных рабочих показатели отношения к труду дифференцируются преимущественно личностными ресурсами, а не ресурсами домохозяйства, территориальной общности и объективными ресурсами предприятия.
2. У квалифицированных рабочих, идентифицирующих себя со средним слоем, преобладают личностные ресурсы адаптации.
3. Рост адаптационных возможностей квалифицированных рабочих способствует улучшению их отношения к труду.

Источники информации

Для вторичного анализа сформирован массив данных “Работающее население России-1998”. С учетом цели и основных задач исследования в него были включены данные о тех опрошенных, которые указали свою профессиональную принадлежность (всего 748 человек). Среди них выделены квалифицированные рабочие (7 и 8 группы) и специалисты (2 и 3 группы) по ISCO.

Кроме данных ЕАСД, во вторичном анализе использованы данные 1-5 волн РМЭЗ [13] обо всех городских рабочих (7, 8 и 9 группы) и квалифицированных рабочих (7 и 8

группы) по ISCO. Это информация из “Вопросника для взрослых” (раздел “Работа”, вопросы EJ22, EJ29.1, EJ30 (E J81), EJ69.5, EJ70, EJ71).

Методы статистической обработки данных

Поскольку не все респонденты отвечали на те или иные вопросы анкеты, то для выполнения статистических процедур введены пользовательские пропущенные значения. После частотного анализа многие переменные модифицированы. Новые переменные создавались преимущественно с использованием процедуры Recode (в Приложении 1 все они в названии имеют букву r). Для создания некоторых новых переменных использована процедура Compute. На основе ответов на вопросы Q23a - Q23e вычислена новая переменная “Идентификация с предприятием” (Q23r). Всем пяти суждениям присвоены баллы от 1 до 5 (см. Приложение 1), которые затем суммировались. Суммарная оценка идентификации с предприятием теоретически могла быть в пределах от 5 до 25 баллов. С учетом эмпирического распределения суммарных оценок выделены четыре группы работников по уровню идентификации с предприятием: очень слабая (до 10 баллов), слабая (11-15 баллов), средняя (16-19 баллов) и высокая (20 баллов и больше). С помощью процедуры Compute введены во вторичный анализ также новые переменные, фиксирующие соотношение между важностью тех или иных сторон работы (Q4a - Q4h) для работника и их наличием в реальной производственной ситуации (Q14a - Q14h). С учетом эмпирических распределений разработана унифицированная шкала для новых переменных Q4a-Q14a-Q4h-Q14h (см. Приложение 1).

Расчет наличия и тесноты связи между принадлежностью к профессиональной группе и всеми отобранными для вторичного анализа основными переменными осуществлялся с использованием коэффициентов Крамера. Сравнение средних для квалифицированных рабочих и других профессиональных групп работающего населения проводилось с использованием непараметрического критерия Манни - Уитни.

Расчет наличия и тесноты связи между переменными, характеризующими социальные ресурсы работников и их отношение к труду, осуществлен также с помощью коэффициентов Крамера. Предварительно произведены группировки значений переменных, измеренных с помощью метрических шкал. С этой целью использованы, как правило, принятые в статистике занятости группировки, определенные содержательные соображения и, конечно, эмпирические распределения переменных.

Для оценки взаимосвязей факторных значений интегральных переменных с другими переменными предварительно осуществлено факторное шкалирование данных переменных. Использовался самый распространенный способ — разбиение факторных

значений на четыре группы (квартили). Эти новые переменные включены в перечень основных переменных то же с буквой г (см. Приложение 1).

Для оценки направленности связей использованы коэффициенты Гудмена и Краскала.

На заключительном этапе вторичного анализа с целью выявления факторов идентификации с предприятием применен дискриминантный анализ [14].

Результаты вторичного анализа

1. Социальные ресурсы и отношение к труду квалифицированных рабочих и специалистов

Проверка следствия из основной гипотезы о преобладании личностных ресурсов над объективными ресурсами (домохозяйства, территориальной общности, предприятия) основывалась на сравнении количества и тесноты статистически значимых связей (по коэффициенту Крамера) между показателями социальных ресурсов работников и показателями отношения к труду (см. Приложение 2). Данные о взаимосвязи между показателями социальных ресурсов и показателями отношения к труду приведены в табл.1.

Таблица 1

Взаимосвязь между социальными ресурсами квалифицированных рабочих и специалистов и показателями отношения к труду (коэффициенты связи Крамера, значимые при $p \leq 0,05$; в % от общего числа выявленных связей)

Группы значений коэффициентов Крамера (по тесноте связи)					
Профессиональные группы	До 0,200	От 0,201 до 0,250	От 0,251 до 0,300	Более 0,300	Всего связей
Личностные ресурсы					
Рабочие	35	38	16	11	117
Специалисты	38	36	12	14	127
Ресурсы домохозяйства, территориальной общности и объективные производственные ресурсы					
Рабочие	34	45	14	7	124
Специалисты	36	40	16	8	131
Субъективные производственные ресурсы					
Рабочие	46	34	9	11	223
Специалисты	38	40	9	13	177

Больше всего статистически значимых связей выявлено между показателями отношения к труду и субъективными производственными ресурсами.

Сравнение наличия связей и относительных долей сильных связей (коэффициенты Крамера более 0,300) позволяет сделать вывод о том, что по количеству выявленных связей и их распределению по тесноте связи с показателями отношения к

труду личностные ресурсы не уступают объективным ресурсам (домохозяйства, территориальной общности, предприятия).

В результате корреляционного анализа связей между социальными ресурсами и показателями отношения к труду выделено три группы социальных ресурсов, которые обладают наибольшим объяснительным потенциалом. Это два традиционных фактора, определяющих отношение к труду (содержание труда и социально — демографические характеристики работников), а также новый фактор — оценки личностных ресурсов в рыночной экономики.

Наиболее значимыми для адаптации работников к новым условиям занятости и достижения жизненного благополучия являются, по-видимому, оценки личностных ресурсов в условиях рынка труда (чувство страха потери работы и, тесно связанная с ним, оценка востребованности на рынке труда).

Чувство страха потери работы является новым фактором для российских работников, но он играет существенную роль в адаптации занятого населения в трансформирующемся обществе. Больше всего и рабочих и специалистов, которые боятся потерять работу (а таких оказалось больше половины среди первых — 55% и около половины — 45% среди вторых), отличает их неуверенность в востребованности на рынке труда. Легко найти подходящую работу (по их мнению) дело весьма непростое. Возможно, поэтому для них характерно придание имеющейся работе большей значимости по сравнению с другими сферами повседневной жизни. Те, кто боится потерять работу, проявляют высокий уровень готовности работать больше, чем нужно, чтобы способствовать успеху предприятия. Они в большей степени дорожат своим предприятием и испытывают чувство гордости за выполняемую работу. Для них характерны меньшие потери рабочего времени и больший вес полезности полученного ранее образования. Кроме того, у рабочих с чувством страха потери работы, существенно выше удовлетворенность работой на предприятии в целом. Приведенные результаты подтверждают полученные ранее выводы о влиянии чувства страха потери работы на показатели отношения к труду [15, с.82].

Востребованность на рынке труда — достаточно сильный по дифференцирующей силе социальный ресурс. Теснота связей данной переменной с показателями отношения к труду рабочих и специалистов также во многом совпадает. Уверенность в востребованности на рынке труда характерна для 1/3 квалифицированных рабочих и специалистов. Таких работников отличает повышенная важность хороших возможностей для продвижения и высокая оценка их наличия в своей работе. Ориентация на личный успех у таких работников соседствует с высокой

степенью отрицания общественно — значимых ценностей (принести больше пользы для общества, оказывать помощь в работе другим людям). Работники, уверенные в своей востребованности на рынке труда (как рабочие, так и специалисты) в меньшей мере принимают во внимание семейные обстоятельства, стаж работы и даже уровень образования и квалификации при определении уровня оплаты труда. Во главу угла ставится личный трудовой вклад и маневренность на рынке труда. Показателем последней выступает высокий уровень потенциальной текучести и меньший — чувства страха потери работы. С востребованностью на рынке труда положительно связана оценка содержания труда. В целом такие работники в существенно большей мере удовлетворены своей работой и олицетворяют тип работника, востребованного рыночной экономикой и ориентированного на нее.

Вторичный анализ данных показал, что высокая оценка востребованности на рынке труда тесно связана с ориентацией на сектор занятости. Этот факт позволяет рассматривать такого рода ориентацию в сфере труда как значимый социальный ресурс работника.

Ориентация на сектор занятости (занятость в частном или государственном секторе) весьма существенный фактор дифференциации работников по отношению к выполняемой работе. Предпочли бы работать в частном секторе примерно около 1/3 рабочих и специалистов. Такого рода ориентация присуща больше всего молодым (до 35 лет) работникам. Общими чертами, связанными с ориентацией на работу в частном секторе, у рабочих и у специалистов, являются рыночно окрашенные другие поведенческие ориентации в сфере труда (работать на небольшом предприятии, находить себе работу самому, а не работать по найму) и высокие оценки своей востребованности на рынке труда. Они обладают большей свободой в регулировании своего рабочего времени. Такая работа приносит и больший доход: размер заработка у ориентированных на занятость в частном секторе существенно превышает (примерно на 600 рублей) заработок их коллег, ориентированных на государственный сектор. Вместе с тем, у рабочих, ориентированных на труд в частном секторе, в отличие от специалистов, выявлен ряд специфических особенностей отношения к труду. Рабочие, ориентированные на труд в частном секторе экономики, существенно выше оценивают значимость возможностей для продвижения, самостоятельности в работе и свободы распоряжаться своим рабочим временем, выражают терминальное отношение к работе. Так, такие рабочие в существенно большей мере, чем ориентированные на занятость в государственном секторе, стараются делать свою работу как можно лучше, даже если это иногда мешает им в других сферах жизни. Иные ценности присущи специалистам, ориентированным на

занятость в частном секторе. Они в существенно меньшей мере, чем ориентированные на государственный сектор, придают важность работе в жизни человека и больше - общению с друзьями. Меньшую ценность для них имеет ценность приносить своей работой пользу для общества. Да, и как выяснилось, выполняемая ими в настоящее время работа не приносит такой пользы для общества, как в группе ориентированных на государственный сектор их коллег по работе. Следует признать, что выраженность ориентации на частный сектор у рабочих больше приближает их к типу желаемого для развития рыночной экономики работника. У специалистов характеристики, связанные с рыночного типа ориентациями, соседствует с высоким уровнем отклонений от нормативно - ценностной модели идеального для рынка наемного работника.

Несомненным отражением успешности занятости и силы ресурсного потенциала наемных работников является высокая оценка получаемого заработка. В связи с этим были выделены группы работников, высоко оценивающих величину своего заработка (таких оказалось немногим более 1/5: 23% среди рабочих и 22% среди специалистов) и низкооплачиваемых работников (таких оказалось большинство, соответственно 54 и 56%).

Наличие высокого заработка. Размер “высокого” заработка составлял по самооценкам в среднем в начале 1998г. 1711 руб. у рабочих и 1323 руб. у специалистов, что, соответственно, на 760 руб. и 525 руб. больше, чем у низкооплачиваемых рабочих и специалистов. Тем не менее, оценка своего заработка на основной работе как высокого оказывает достаточно сильное дифференцирующее влияние на целый ряд показателей отношения к труду. Причем, более всего это влияние нашло отражение в оценках рабочих. Прежде всего, для таких рабочих характерно наличие и высокая значимость хороших возможностей для продвижения в работе, более высокий уровень содержания труда и самостоятельности в работе, возможности самостоятельно распоряжаться своим временем. Во многом это обусловлено существенно различающимися, по сравнению с низкооплачиваемыми рабочими, местом и условиями занятости. Рабочие с высоким заработком чаще работают не на постоянном рабочем месте, а в разных местах, в том числе и дома, без заключения контракта или по срочным контрактам. Высокооплачиваемым рабочим свойственен высокий уровень идентификации с предприятием, что выражается в показателях коллективной ответственности (чувстве гордости за выполняемую работу, желании работать больше, чем положено, чтобы способствовать успеху предприятия). При этом они “не привязаны к своему предприятию” как низкооплачиваемые и боящиеся потерять работу. Готовность при случае поменять работу на какую-либо другую работу и повышенная потенциальная

текущее являются отличительными характеристиками высокооплачиваемых рабочих. Они ориентируются, прежде всего, на труд в частном секторе и на небольшие по размеру предприятия. Для таких рабочих характерен более высокий по сравнению с группой низкооплачиваемых рабочих уровень удовлетворенности работой на предприятии в целом, хотя он и соседствует со значительно большей степенью усталости после работы. Оценка своего заработка на основной работе как высокого в группе специалистов оказало влияние, прежде всего, на нормативно — ценностные показатели отношения к труду, причем в направлении повышения инструментальной значимости труда (высокооплачиваемые специалисты в большей мере считают, что работа — это способ заработать деньги и ничего более). Вместе с тем, высокооплачиваемые специалисты при большем значении, придаваемом высокому заработку, чаще предпочитают работать столько же времени и получать столько же, чем работать больше времени и получать больше. В отличие от высокооплачиваемых рабочих специалисты в большей мере демонстрируют консервативность в ситуации возможной смены места работы. Они в большей степени дорожат своим предприятием и рабочим местом, более высоко оценивают отношения между администрацией и работниками. Общее, что объединяет высокооплачиваемых рабочих и высокооплачиваемых специалистов, более высокие оценки возможностей для продвижения в работе и самостоятельности распоряжаться своим временем.

Таким образом, к факторам, существенно понижающим ресурсный потенциал, как рабочих, так и специалистов, относится страх потери работы. К факторам, повышающим ресурсный потенциал, относятся востребованность на рынке труда и ориентация на занятость в частном секторе. Неоднозначную роль для рабочих и специалистов выполняет такой фактор, как наличие высокого заработка. Наличие высокооплачиваемой работы у рабочих - признак их большей включенности в рыночные “правила игры”. У специалистов наличие высокого заработка в большей степени связано не с ориентациями на интенсивный труд и трудовую мобильность, а со стремлением удержать “завоеванные позиции”.

Далее более подробно рассмотрим особенности адаптационных возможностей квалифицированных рабочих в сравнении с другими профессиональными группами и их динамику.

2. Адаптационные возможности квалифицированных рабочих и их динамика

Прежде всего, кратко остановимся на наиболее значимых из выявленных различий в имеющихся социальных ресурсах между квалифицированными рабочими и

другими профессиональными группами (все связи не ниже 0,200 по коэффициенту Крамеру).

Личностные ресурсы квалифицированных рабочих. Сохраняются традиционные отличия социально-демографических характеристик рабочих от других профессиональных групп работающего населения. Это, незначительная доля женщин (1/5). Уровень образования рабочих ниже, чем представителей других профессиональных групп. Примерно четверть рабочих не имеют среднего общего образования, тогда как в других профессиональных группах только один из десяти. Выяснилось, что рабочие сильно уступают представителям других профессиональных групп и по оценке полезности полученного образования. Только 40% рабочих и большинство (57%) представителей других профессиональных групп считают важной учебу в школе, техникуме, институте, других учебных заведениях для получения навыков и умений, которые они используют сейчас в своей работе.

Производственные ресурсы квалифицированных рабочих и других профессиональных групп также отличаются по многим переменным. Большинству квалифицированных рабочих, в отличие от большинства других профессиональных групп, приходится с той или иной степенью регулярности выполнять тяжелую физическую работу и работать в опасных условиях (соответственно, 71% и 59%). При этом соотношение ожиданий и наличия безопасной работы у рабочих иное, чем в других профессиональных групп. У большинства рабочих (69%) реальная производственная ситуация гораздо хуже ожиданий, а в других профессиональных группах, наоборот, у большинства (54%) реальная производственная ситуация совпадает с ожиданиями или даже превосходит их. К этому следует добавить, что большинство рабочих (80%) заняты в тех отраслях экономики, где численность занятых в 1991-1998гг. снизилась [16, с.75]. Рабочие в меньшей степени, чем другие профессиональные группы, заняты в государственном секторе. Треть рабочих трудятся на акционерных предприятиях, а каждый пятый — в частном секторе.

В целом, проведенный анализ различий в социальных ресурсах, которые являются основой адаптационных возможностей работающего населения, позволяет сделать вывод о том, что хотя квалифицированные рабочие обладают меньшим образовательным потенциалом, но и он остается невостребованным в реальной производственной ситуации. Квалифицированные рабочие трудятся в худших производственных условиях, чем другие профессиональные группы.

В качестве интегрального показателя адаптационных возможностей квалифицированных рабочих использована **идентификация с социальным слоем.**

Квалифицированные рабочие примерно поровну поделились на две группы: первая группа (идентификация с рабочими / работниками физического труда — 39% и самым низшим классом — 9 %) и вторая группа (идентификация с верхней частью слоя рабочих / нижней частью среднего слоя — 15 %, со средним слоем — 34% и верхней частью среднего слоя — 3%).

Большинство рабочих (73%), идентифицирующих себя со средним слоем, имеют среднее общее или среднее профессиональное образование, а каждый десятый — высшее и незаконченное высшее образование. Среди них больше молодежи (30% в возрасте до 30 лет). Неудивительно, что они выше оценивают и востребованность на рынке труда. В большинстве домохозяйств (65%) лучше адаптировавшихся квалифицированных рабочих общие доходы составляли более 1000 рублей, а в 3 из 10 — более 2000 рублей в месяц. В первой группе квалифицированных рабочих (хуже адаптировавшихся в рыночной экономике) в большинстве домохозяйств (60%) общие доходы составляют до 1000 рублей. Большинство (85%) рабочих, которые относят себя к среднему слою, проживают в городах с численностью свыше 100 тыс. жителей. Треть (34%) квалифицированных рабочих, которые адаптировались в меньшей степени, живут в городах с численностью до 100 тыс. жителей.

В группе рабочих, идентифицирующих себя со средним слоем, 4 из 10 получали больше 1200 рублей в месяц (при средней зарплате 1134 рубля). В группе квалифицированных рабочих, идентифицирующих себя как рабочие, получающих такую зарплату почти в 2, 4 раза меньше. В группе квалифицированных рабочих, лучше адаптировавшихся в меняющемся обществе, выше обе интегральные оценки различных сторон работы, оценки тяжести и опасности условий труда, а разрыв в ожиданиях и реальной производственной ситуацией по основным сторонам работы меньше.

В то же время между объективными показателями производственных ресурсов (сектор занятости, форма занятости, отрасль экономики, размер предприятия, продолжительность рабочей недели, длительность рабочего дня, дислокация рабочего места, условия найма) и идентификацией квалифицированных рабочих с социальным слоем статистически значимых связей не обнаружено.

Таким образом, адаптационные возможности квалифицированных рабочих тесно связаны с личностными ресурсами, ресурсами домохозяйства и территориальной общности, размером заработка и оценками реальной производственной ситуации. С объективными показателями производственных ресурсов, которые изменяются (вернее, должны изменяться) в связи с осуществляемыми экономическими реформами, и адаптационными возможностями квалифицированных рабочих связи не обнаружено.

Динамика адаптационных возможностей рабочих. Для оценки динамики адаптационных возможностей рабочих воспользуемся двумя важнейшими показателями личностных ресурсов (уровнем образования и востребованностью на рынке труда). Согласно данным РМЭЗ уровень образования рабочих во второй половине 1990-х гг. имеет тенденцию к росту. Если в 1995 г. 75,5% всех рабочих имели аттестат о среднем образовании, то в 2000 г. — 77,8 %. Наблюдается и рост доли рабочих, которые обучались где-нибудь, кроме школы, т.е. рабочих, получивших профессиональное образование. В 1994 г. таких рабочих было 78,4 % (среди квалифицированных рабочих — 82%), а в 2000г. уже 83,9 % (среди квалифицированных рабочих — 87%). Востребованность на рынке труда у рабочих также несколько увеличилась. Если в 1994 году были уверены в том, что, если предприятие, где они работают, закроется, то они смогут найти работу не хуже той, по которой работают сейчас, 28,1 % рабочих, то в 2000г. — 32,2 % рабочих.

Итак, адаптационные возможности рабочих во второй половине 1990-х гг. росли за счет таких важнейших личностных ресурсов как общее и профессиональное образование.

3.Отношение к труду квалифицированных рабочих и его динамика

Полученные данные об отношении к труду подтверждают наблюдения исследователей из ВЦИОМ о том, что “средние значения в распределении ответов респондентов совпадают с ответами квалифицированных рабочих” [17, с.295]. Из 24 переменных, характеризующих отношение работающего населения России к труду (см. Приложение 1) только по 7 ответы квалифицированных рабочих отличаются от ответов других профессиональных групп. При этом нет ни одной переменной, связь которой с профессиональной принадлежностью превышала бы 0,200 по коэффициенту Крамера, при уровне значимости $p \leq 0,05$. Наиболее тесная связь обнаружена между профессиональной принадлежностью и уровнем идентификации с предприятием (коэффициент Крамера 0,164).

Ранее уже подробно описывалось отношение к труду квалифицированных рабочих с выраженной рыночной ориентацией, составляющих около трети респондентов этой профессиональной группы. Отношение к труду всех квалифицированных рабочих, безусловно, отличается по основным показателям ценностно-нормативного отношения к труду от наиболее востребованной на формирующемся рынке труда их части. Однако отношение к своей работе более тесно связано не с профессиональной принадлежностью

респондентов, а с имеющимися адаптационными возможностями, идентификацией с социальным слоем.

Адаптационные возможности и отношение к труду квалифицированных рабочих. Большинство рабочих (67%), идентифицирующих себя со средним слоем, удовлетворены своей работой, почти половина (47%) выбрали ответ "Полностью устраивает". В группе квалифицированных рабочих, которые хуже адаптировались в меняющемся обществе, удовлетворены своей работой в целом только 47 %. Ответ "Полностью устраивает" выбрали лишь 32 % рабочих. В группе квалифицированных рабочих, которые лучше адаптировались в меняющемся обществе, гордятся тем, что работают на своем предприятии, 37% рабочих и тем, чем занимаются, 45 % рабочих (в первой, хуже адаптировавшейся группе квалифицированных рабочих, соответственно, 26% и 25%).

Среди лучше адаптировавшихся квалифицированных рабочих несколько меньше доля тех, кто работает ровно столько, сколько должны работать (55% против 68% в первой группе). Почти треть (28%) работает много, но не настолько, чтобы это мешало другим сферам жизни, а 17% работают как можно лучше, даже если это мешает другим сферам жизни. Среди них выше доля тех, кто предпочел бы работать в частном секторе — 35% (в первой группе — 23%).

Таким образом, рабочие с большими адаптационными возможностями чаще удовлетворены своей работой в целом, гордятся тем, что работают на своем предприятии и тем, чем занимаются. Они выше оценивают работу в сравнении с другими сферами повседневной жизни и в большей мере ориентированы на частный сектор.

Динамика отношения к труду квалифицированных рабочих рассматривалась с привлечением данных РМЭЗ о потенциальной текучести и реальной трудовой мобильности рабочих, а также их ориентации на частный сектор. Как выяснилось, процент желающих найти другую работу за 1994-2000гг. несколько возрос — с 38,9 до 42,4% (среди квалифицированных рабочих с 37,6 до 39,1%), хотя все эти различия и не являются статистически значимыми. Трудовая мобильность рабочих во второй половине 1990-х гг., напротив, снизилась. В октябре 1996г. 21% опрошенных рабочих сказали, что они сменили место работы или профессию по сравнению с декабрем прошлого года, т.е. менее чем год. За 1998-2000 гг. доля рабочих, сменивших одновременно место работы и профессию, составила 21,7%, только место работы — 11,8% и только профессию 3,4%, т.е. в среднем за год только 18% опрошенных рабочих сменили место работы или профессию. Еще ниже трудовая мобильность квалифицированных рабочих. За 1998-2000 гг. сменили место работы и профессию 18,7

% квалифицированных рабочих, только место работы — 13,9% и только профессию — 2,8 %, т.е. 17% квалифицированных рабочих сменили место работы или профессию в среднем за год.

В 1996г. 47% всех рабочих согласились с мнением, что “лучше работать на частного хозяина, чем на государство: и порядка больше, и зарботки выше», в 1998г. — 44 %, в 2000г. — только 35% (36 % квалифицированных рабочих).

Таким образом, во второй половине 1990-х гг. потенциальная текучесть и реальная трудовая мобильность квалифицированных рабочих оставались относительно стабильными, но разрыв между потенциальной текучестью и реальной трудовой мобильностью, не только не сокращается, но даже растет. Ориентация рабочих на частный сектор снизилась.

4. Социальные ресурсы квалифицированных рабочих и их идентификация с предприятием

Квалифицированных рабочих в целом отличает более низкий, по сравнению с другими профессиональными группами, уровень идентификации с предприятием (средние суммарные оценки соответственно 13,9 и 14,9 баллов из 25 возможных). Средняя и высокая идентификация с предприятием (суммарная оценка больше 15 баллов) только у трети рабочих. Среди других профессиональных групп средняя и высокая степень идентификации с предприятием примерно у половины опрошенных работников. Только около трети квалифицированных рабочих гордятся тем, чем они занимаются (36%) и тем, что работают на своем предприятии (32%). Не хотели бы поменять свою работу на какую-либо другую работу — 31%. Еще меньше желающих работать больше, чем положено, чтобы способствовать успеху предприятия, на котором они работают (28%) и тех, кто отказался бы от другой предложенной работы, даже с несколько большей оплатой, чтобы остаться на своем предприятии (23%).

У большинства рабочих слабая (46%) и очень слабая (22%) идентификация с предприятием. Установлено, что уровень идентификации с предприятием тесно связан с удовлетворенностью работой в целом (коэффициент Крамера 0,405) и потенциальной текучестью (коэффициент Крамера 0,323). При этом можно говорить о «влиянии» (в статистическом смысле) идентификации с предприятием на удовлетворенность работой в целом и потенциальную текучесть (соответственно, коэффициенты Гудмена и Краскала 0,171 и 0,109). Поэтому на заключительном этапе вторичного анализа был предпринят поиск факторов, влияющих на идентификацию квалифицированных рабочих с предприятием. Результаты анализа тесноты и направленности связей между

идентификацией с предприятием и социальными ресурсами рабочих представлены в табл.2.

Таблица 2

Взаимосвязь между социальными ресурсами рабочих и их идентификацией с предприятием (коэффициенты Крамера и Гудмена и Краскала)

Название переменной	Номер вопроса анкеты (метка новой переменной)	Коэффициент Крамера	Коэффициент Гудмена и Краскала
Размер заработка	D17г	0,202	0,041
Оценка тяжести работы	Q15b	0,205	0,036
Оценка отношений между администрацией и работниками	Q21a (1+2; 3; 4+5)*	0,207	0,023
Оценка отношений между коллегами по работе	Q21b (1+2; 3+4+5)*	0,307	0,026
Оценка социальной значимости своей работы, самостоятельности в работе и содержания труда	ФА_3.1	0,246	0,045
Оценка заработка и условий труда	ФА_3.2	0,217	0,048
Соотношение ожиданий и наличия высокого заработка		0,274	0,046
Соотношение ожиданий и наличия интересной работы	Q4d.Q14d	0,267	0,067

Примечание. Знаком «*» обозначены переменные, значения которых были укрупнены при анализе тесноты и направленности связей.

На идентификацию с предприятием оказывают существенное «влияние» размер зарплаты, соотношение ожиданий и наличия интересной работы и высокого заработка, обе интегральные оценки различных сторон работы, оценка тяжести работы, а также оценки отношений между администрацией и работниками и между коллегами по работе.

Так, в группах квалифицированных рабочих, получающих менее 1200 руб., у абсолютного большинства рабочих очень слабая или слабая идентификация с предприятием (соответственно, до 400 руб. — у 71 %, 401-800 руб. — у 84 %, 801-1200 руб. — у 67%). Среди получающих 1201 руб. и больше, примерно у половины (49%) квалифицированных рабочих средняя и высокая идентификация с предприятием.

Средняя и высокая идентификация с предприятием свойственна большинству квалифицированных рабочих, которые дали относительно высокие оценки различным

сторонам работы, и примерно у половины тех квалифицированных рабочих, чьи ожидания и наличие интересной работы совпадают, а наличие высокого заработка уступает ожиданиям не более чем на 1 балл. Средняя и высокая степень идентификации с предприятием у 4 из 10 квалифицированных рабочих, которые высоко оценивают сложившиеся отношения между коллегами по работе и между и администрацией и работниками.

Дискриминантный анализ позволил уточнить выводы о различиях в группах рабочих с разным уровнем идентификации с предприятием. Использование двух критериев отбора дискриминантных переменных (статистики Уилкса и расстояния Махалонобиса) дало одинаковые результаты, которые и представлены в табл.3.

Таблица 3

Результаты дискриминантного анализа

Характеристики	Канонические дискриминантные функции		
	1	2	3
Собственное значение	0,562	0,087	0,035
Процент объясненной дисперсии	82,1	12,7	5,2
Каноническая корреляция	0,600	0,283	0,185
Уровень значимости	0,000	0,009	0,045
Стандартизированные дискриминантные коэффициенты			
Дискриминантные переменные	1	2	3
Соотношение ожиданий и наличия интересной работы (Q4d .Q14d)	0,645	-0,236	-0,733
Соотношение ожиданий и наличия высокого заработка (Q4b.Q14b)	0,551	-0,457	0,706
Оценка отношений между администрацией и работниками (Q21a)	0,504	0,871	0,043
Внутригрупповые структурные коэффициенты (извлечения)			
Дискриминантные переменные	1	2	3
Соотношение ожиданий и наличия интересной работы (Q4d .Q14d)	0,629	-0,329	-0,704*
Соотношение ожиданий и наличия высокого заработка (Q4b.Q14b)	0,623	-0,394	0,676*
Оценка отношений между администрацией и работниками (Q21a)	0,498	0,852*	
Оценка заработка и условий труда (ФА 3.2)	0,470*		
Оценка отношений между коллегами по работе (Q21b)		0,353*	

Примечания. 1. В таблицу включены структурные коэффициенты, превышающие 0,300.
2. Знаком «*» обозначены максимальные структурные коэффициенты для дискриминантных переменных.

Однако на заключительном шаге пошагового дискриминантного анализа с использованием разных критериев отбора значимость дискриминантных переменных несколько отличалась. При использовании статистики Уилкса — соотношение ожиданий и наличия интересной работы, оценка отношений между администрацией и работниками, соотношение ожиданий и наличия высокого заработка, а при использовании расстояния Махалонобиса — соотношение ожиданий и наличия высокого заработка, оценка отношений между администрацией и работниками, соотношение ожиданий и наличия интересной работы. Как выяснилось, соотношение ожиданий и наличия высокого заработка позволяет наилучшим образом различать наиболее массовые группы квалифицированных рабочих (слабая и средняя идентификация с предприятием), оценка отношений между администрацией и работниками — группы со средней и высокой идентификацией с предприятием, соотношение ожиданий и наличия интересной работы — группы с очень слабой и слабой идентификацией с предприятием.

Итак, с помощью дискриминантного анализа установлено, что наиболее информативными дискриминантными переменными является соотношение ожиданий и наличия интересной работы и высокого заработка в реальной производственной ситуации, а также оценка отношений между администрацией и работниками.

Для содержательной интерпретации результатов дискриминантного анализа полезны две первые каноническими переменными. Приведенные результаты дискриминантного анализа позволяют определить первую каноническую переменную, объясняющую 82,1% дисперсии, как «содержание и условия труда», а вторую, объясняющую 12,7 % дисперсии, как «трудовые взаимоотношения».

Выводы

1. Преимущественное влияние на отношение к труду рабочих и специалистов (двух наиболее массовых групп наемных работников), как и в советское время, оказывают субъективные оценки реальной производственной ситуации. В меняющемся обществе личностные социальные ресурсы, обусловленные развитием рыночной экономики (востребованность на рынке труда, ориентация на занятость в частном секторе, наличие высокого заработка, страх потери работы), оказывают более дифференцирующее воздействие на отношение к труду, чем принадлежность к социально-демографическим и профессиональным группам. Квалифицированные рабочие с высокой степенью выраженности рыночно обусловленных ресурсов (востребованность на рынке труда, ориентация на занятость в частном секторе, наличие высокого заработка) более

приближены к типу работника, желаемому для развития рыночной экономики, чем специалисты. Однако, таких квалифицированных рабочих менее трети.

2. В трансформирующейся России зафиксированы тесные связи между адаптационными возможностями квалифицированных рабочих и их отношением к труду. Именно квалифицированным рабочим с большими адаптационными возможностями свойственны более высокие самооценки личностных ресурсов в рыночной экономике (востребованность на рынке труда, ориентация на занятость в частном секторе, наличие высокого заработка). Лучше адаптироваться в меняющемся обществе квалифицированным рабочим позволяют их личностные ресурсы, ресурсы домохозяйства и территориальной общности.

3. Уровень общего и профессионального образования квалифицированных рабочих (личностный ресурс, тесно связанный с эффективностью адаптации) не только не ухудшился в ходе экономических реформ, но даже растет. Однако на формирующемся рынке труда образование и квалификация рабочих остаются невостребованными.

4. Потенциальная текучесть рабочих не снижается и значительно превышает реальную трудовую мобильность. К концу 1990-х гг. частный сектор стал менее привлекательным для рабочих, чем в середине 1990-х гг.

5. Наиболее информативным показателем отношения к труду квалифицированных рабочих является идентификация с предприятием. В настоящее время она слабая и даже квалифицированные рабочие, лучше адаптировавшиеся в современной России и в большей степени удовлетворенные работой на предприятии в целом, не отличаются более высоким уровнем идентификации с предприятием. На идентификацию с предприятием влияют, в первую очередь, существенные различия между ожиданиями и наличием высокого заработка, интересной работы, а также оценка отношений между администрацией и работниками.

6. Для улучшения отношения к труду квалифицированных рабочих (наиболее массовой группы наемных работников) нужны радикальные изменения в реальной производственной ситуации на рабочих местах. Необходимы меры не только по повышению размера заработка, но и разработка и внедрение мероприятий, направленных на улучшение других основных элементов производственной ситуации (в первую очередь, содержания и условий труда, трудовых взаимоотношений) с целью повышения уровня идентификации с предприятием.

Литература

1. Рывкина Р.В. Социальные последствия экономических реформ // Социологический журнал. 1995. №3.
2. Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России. 1995. №3/4.
3. Наумова Н.Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. 1995. №2.
4. Куприянова З.В. Трудовая мотивация российских работников // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1998. №2.
5. Козырева П.М., Герасимова С.Б., Киселева И.П., Низамова А.Э. Эволюция социального самочувствия россиян и особенности социально-экономической адаптации (1994-2001гг.) / Россия реформирующаяся / Под ред. Л.М. Дробижевой. М.: Academia, 2002.
6. Заславская Т.И. О субъектно-деятельностном аспекте трансформационного процесса // Кто и куда стремится вести Россию? / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2001.
7. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рекомендательная библиография на русском языке по мотивации труда, 1990-2002 годы // Социологический журнал. 2002. №4. С.181-187.
8. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследования // Мир России. 2000. №4.
9. Ядов В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе // Кто и куда стремится вести Россию? / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2001. С. 310-318.
10. Хахулина Л.А. Ориентация населения в сфере в сфере труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1999. №6. С. 31-37.
11. Магун В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А.Ядова. М.: КАНОН-прессЦ, 2001. С. 430-448.
12. Левада Ю.А. Рамки и варианты исторического выбора: несколько соображений о ходе российских трансформаций // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2003. №1.

13. Сваффорд М.С., Косолапов М.С., Козырева П.М. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ): измерение благосостояния россиян в 90-е годы // Мир России. 1999. №3. С.153-172.

14. Бессокирная Г.П. Дискриминантный анализ для отбора информативных переменных // Социология: методология, методы, математические модели. 2003. №16. С.25-35.

15. Трудовые отношения на новом частном предприятии: социологический анализ данных трех исследований / Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2000.

16. Обзор занятости в России. Вып.1(1991-2000гг.). М.: ТЕИС, 2002.

17. Гудков Л.Д. Реформы и процессы общественной примитивизации // Кто и куда стремится вести Россию? / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2001.

Приложение 1

**Перечень основных переменных для вторичного анализа
(массив данных “ Работающее население России-1998)**

Название переменной	Номер вопроса анкеты (метка новой переменной)	Коды переменной
Личностные ресурсы работника		
Пол	D1	
Возраст	D2г	1-до 24 лет, 2-25-29 лет, 3-30-34 года, 4 -35-39 лет, 5-40- 44 года, 6-45-54 года, 7-55лет и старше
Уровень образования	D4г	1- нет общего среднего образования, 2-среднее общее или профессиональное образование, 3- высшее или незаконченное высшее образование
<i>Наличие опыта безработицы</i>	D15	
<i>Длительность безработицы</i>	D16	
Вероисповедание	D28г	1- православие, 2-другое, 3- атеист
<i>Политические симпатии</i>	D31	
<i>Работа как ценность (по предпочитаемым затратам времени)</i>	Q1a	
<i>Ориентация на отдых, досуг и друзей</i>	ФА_1.1г	1–отсутствует, 2-слабая, 3- средняя, 4 - сильная
<i>Ориентация на домашние дела, семью</i>	ФА_1.2г	То же
<i>Востребованность на рынке труда</i>	Q10	
Соответствие работы навыкам и умениям	Q19	
Полезность полученного образования	Q20a	
<i>Полезность производственного опыта</i>	Q20b	
<i>Потери рабочего времени (количество дней в течение последних 6 месяцев)</i>	Q24	
<i>Чувство страха потери работы</i>	Q26	
Идентификация с социальным слоем	D34	
Ресурсы домохозяйства		
Занятость супруга (и)	D21г	1-работает, 2- не работает
Профессиональная принадлежность супруга (и)	D22г	1-квалифицированные рабочие, 2-другие профессиональные группы
Деятельность, которая приносит супругу наибольший доход	D23	
<i>Размер семьи</i>	D24	
<i>Структура семьи</i>	D26г	1- один взрослый, 2- один взрослый с детьми, 3- двое и более взрослых без детей, 4- двое взрослых с детьми, 5-трое и более взрослых с детьми

<i>Общие доходы семьи (руб.)</i>	D27r	1- до 700, 2-701-1000, 3-1001-2000, 4- свыше 2000
Ресурсы территориальной общности		
Тип поселения	V267r	1-город, 2-село
<i>Величина городского поселения (тыс. жителей)</i>	V268r	1-до 100, 2 –101-500, 3- 501-1000, 4- больше 1000
<i>Регион</i>	V269r	1- Центр Европейской части, 2- другие регионы Европейской части, 3- Урал, Сибирь и Дальний Восток
Производственные ресурсы (объективные показатели и субъективные оценки)		
Длительность рабочего дня	D5r	1-полный рабочий день, 2-неполный рабочий день
Сектор занятости	D6r	1-государственный сектор, 2-акционерное предприятие, 3-частная компания, 4-другое
<i>Форма занятости</i>	D7	1-самозанятость, 2- по найму
Размер предприятия (чел.)	D9r	1-менее 50, 2-51-200, 3-201-1000, 4- свыше 1000
Отрасль экономики	D10r	1- отрасли, где число занятых работников за 1998-1991 гг. увеличилось; 2-отрасли, где число занятых за 1998-1991 гг. уменьшилось
Продолжительность рабочей недели (час.)	D11r	1- менее 20, 2-21-30, 3-31-40, 4-41-50, 5-свыше 50
Размер заработка (руб.)	D17r	1- до 400 , 2-401-800 , 3-801-1200 , 4- 1201 и больше
Режим работы	Q16r	1-не зависит от работника, 2-сами регулируют режим работы в той или иной степени
<i>Дислокация рабочего места</i>	Q17r	1- на производстве, 2- в разных местах, в т.ч. и дома
<i>Условия найма</i>	Q18r	1- без заключения контракта, 2 –по срочному контракту, 3 - в штате или по контракту без срока
<i>Оценка социальной значимости своей работы, самостоятельности в работе и содержания труда</i>	ФА_3.1r	1 –очень плохая 2-плохая , 3-средняя, 4- хорошая
<i>Оценка заработка и условий труда</i>	ФА_3.2r	То же
Соотношение ожиданий и наличия безопасной работы	Q4a.Q14 a	5- реальная ситуация лучше ожиданий , 4- ожидания и реальная ситуация совпадают, 3-ожидания больше наличия на 1 балл, 2-ожидания больше наличия на 2 балла, 1-ожидания больше наличия на 3 или 4 балла
<i>Соотношение ожиданий и наличия высокого заработка</i>	Q4b.Q14b	То же
<i>Соотношение ожиданий и наличия хороших возможностей для продвижения</i>	Q4c.Q14c	То же

<i>Соотношение ожиданий и наличия интересной работы</i>	Q4d.Q14d	То же
<i>Соотношение ожиданий и наличия возможности работать самостоятельно</i>	Q4e.Q14e	То же
<i>Соотношение ожиданий и наличия возможности оказывать помощь в работе другим людям</i>	Q4.f.Q14f	То же
<i>Соотношение ожиданий и наличия возможности приносить пользу для общества</i>	Q4g.Q14g	То же
<i>Соотношение ожиданий и наличия возможности самостоятельно распоряжаться своим временем</i>	Q4h.Q14h	То же
<i>Оценка усталости после работы</i>	Q15a	
Оценка тяжести работы	Q15b	
<i>Оценка напряженности работы</i>	Q15c	
Оценка опасности условий работы	Q15d	
Оценка отношений между администрацией и работниками	Q21a	
<i>Оценка отношений между коллегами по работе</i>	Q21b	
Отношение к труду (ценностно-нормативные ориентации)		
Инструментальное отношение к работе	Q2a	
Терминальное отношение к работе	Q2b	
<i>Работа как доминирующая ценность жизни</i>	Q2c	
<i>В работе важны социальная значимость работы и содержание труда</i>	ФА_2.1г	1- совершенно не согласен, 2 -скорее не согласен, 3 - скорее согласен, 4 - совершенно согласен
<i>В работе важны самостоятельность и хорошие возможности для продвижения</i>	ФА_2.2г	То же
<i>В работе важны безопасность работы и хороший заработок</i>	ФА_2.3г	То же
<i>Значение эффективности работы при определении уровня оплаты труда</i>	Q5a	
<i>Значение семейных обстоятельств в определении уровня оплаты труда</i>	Q5b	
<i>Значение уровня образования и квалификационного разряда при определении уровня оплаты труда</i>	Q5c	
<i>Значение стажа работы на предприятии при определении уровня оплаты труда</i>	Q5d	

Отношение к своей основной работе		
Ценность работы в сравнении с другими сферами повседневной жизни	Q12	
<i>Ценность заработка в сравнении с ценностью свободного времени</i>	Q13	
<i>Удовлетворенность работой в целом</i>	Q22г	1- не устраивает, 2-скорее не устраивает, 3- отчасти устраивает - отчасти нет, 4-скорее устраивает, 5-полностью устраивает
<i>Желание работать больше, чем положено, чтобы способствовать успеху предприятия</i>	Q23а	1- совершенно не согласен, 2-скорее не согласен, 3- не то, чтобы согласен - не то, чтобы нет, 4-скорее согласен, 5-совершенно согласен
Гордость тем, что работает на данном предприятии	Q23b	То же
<i>Желание поменять свою работу на какую-либо другую работу</i>	Q23с	1-совершенно согласен, 2-скорее согласен, 3- не то, чтобы согласен – не то, чтобы нет, 4-скорее не согласен, 5 – совершенно не согласен
<i>Желание отказаться от другой предложенной работы, даже с несколько большей оплатой, чтобы остаться на своем предприятии</i>	Q23d	1- совершенно не согласен, 2-скорее не согласен, 3- не то, чтобы согласен -не то, чтобы нет, 4-скорее согласен, 5-совершенно согласен
<i>Гордость тем, чем занимается</i>	Q23е	То же
Идентификация с предприятием	G23г	1- очень слабая (до 10 баллов) , 2- слабая (11-15 баллов), 3-средняя (16-19 баллов), высокая – больше 20 баллов
Поведенческие ориентации в сфере труда		
<i>Ориентация на форму занятости</i>	Q8а	
Ориентация на размер предприятия	Q8b	
<i>Ориентация на сектор занятости</i>	Q8с	
Ориентация на продолжительность рабочей недели	Q9г	1- на полную рабочую неделю, 2- на неполную рабочую неделю
<i>Потенциальная текучесть</i>	Q25	

- Примечания. 1. В Приложении приведены коды переменных, которые не совпадают с кодами в анкете.
2. **Жирным шрифтом** выделены переменные, которые тесно связаны с профессиональной принадлежностью работников к одной из двух укрупненных групп (квалифицированные рабочие и другие профессиональные группы), *курсивом* – переменные, которые не связаны с профессиональной принадлежностью работников.

Приложение 2

Взаимосвязь личностных, объективных и субъективных ресурсов и показателей отношения к труду квалифицированных рабочих и специалистов (значимые связи по коэффициенту Крамера при $p \leq 0,05$)

Группы ресурсов	Количество значимых связей		
	Всего	Рабочие	Специалисты
Личностные ресурсы			
1. Востребованность на рынке труда	31	18	13
2. Соответствие работы навыкам и умениям	28	16	12
3. Полезность полученного образования	27	12	15
4. Полезность производственного опыта	26	10	16
5. Наличие опыта безработицы	24	11	13
6. Пол	19	7	12
7. Возраст	18	8	10
8. Работа как ценность (по предпочитаемым затратам времени)	18	10	8
9. Чувство страха потери работы	16	10	6
10. Уровень образования	11	2	9
11. Политические симпатии	10	6	4
12. Потери рабочего времени	8	4	4
13. Вероисповедание	5	2	3
14. Длительность безработицы	3	1	2
<i>Всего</i>	<i>244</i>	<i>117</i>	<i>127</i>
Объективные ресурсы (домохозяйства, территориальной общности, предприятия)			
1. Режим работы	30	15	15
2. Размер заработка	26	12	14
3. Размер предприятия	23	13	10
4. Дислокация рабочего места	23	15	8
5. Сектор занятости	20	5	15
6. Общие доходы семьи	20	5	15
7. Регион	19	12	7
8. Отрасль экономики	18	10	8
9. Условия найма	18	8	10
10. Продолжительность рабочей недели	17	7	10
11. Величина городского поселения	15	8	7
12. Тип поселения	13	4	9
13. Деятельность, которая приносит супругу наибольший доход	9	6	3
14. Размер семьи	4	4	-
<i>Всего</i>	<i>255</i>	<i>124</i>	<i>131</i>
Субъективные производственные ресурсы			
1. Наличие интересной работы	47	25	22
2. Наличие возможности работать самостоятельно	46	23	23
3. Наличие возможности оказывать помощь в работе другим людям	43	28	15
4. Наличие возможности приносить пользу для общества	36	22	14
5. Наличие высокого заработка	33	17	16
6. Наличие хороших возможностей для продвижения	30	16	14
7. Оценка отношений между администрацией и работниками	29	12	17
8. Наличие возможности самостоятельно распоряжаться своим временем	26	14	12
9. Оценка усталости после работы	22	11	11
10. Оценка опасности условий работы	22	17	5
11. Наличие безопасной работы	20	11	9
12. Оценка отношений между коллегами по работе	17	9	8
13. Оценка тяжести работы	15	10	5
14. Оценка напряженности работы	14	8	6
<i>Всего</i>	<i>400</i>	<i>223</i>	<i>177</i>