

М.В. УДАЛЬЦОВА, Н.М. ВОЛОВСКАЯ, Л.К. ПЛЮСНИНА

**ЧЕТЫРЕ СРЕЗА ЗАНЯТОСТИ:
ЦЕННОСТИ, МОТИВАЦИЯ, ДОХОДЫ, МОБИЛЬНОСТЬ**

УДАЛЬЦОВА Мария Васильевна - зав. кафедрой социальных коммуникаций и социологии управления Новосибирской государственной академии экономики и управления, ВОЛОВСКАЯ Нина Михайловна - профессор данной кафедры. ПЛЮСНИНА Лидия Константиновна - доцент кафедры экономики труда и управления персоналом той же академии.

Управление занятостью предполагает деятельность не только по снижению безработицы, но и по улучшению использования потенциальных возможностей занятых людей: более полной реализации их профессиональных знаний, творческих способностей, проявления инициативности, активности и др., что в конечном итоге способствует росту эффективности трудового потенциала. Однако для этого надо знать, что представляют собой граждане, каково их социальное самочувствие, настроение, материальное благополучие, на что они надеются, каковы их устремления. Этому мог помочь мониторинг занятости населения и рынка труда, цель которого оценка, контроль, прогноз и принятие управленческих решений. Начало такому анализу было положено в 2002 г. обследованием незанятого населения во всех городах, районных центрах, селах и поселках Новосибирской области (выборка - 1649 чел.) и продолжено обследованием занятого населения в 2003 г. (выборка - 1984 чел.). Предлагаемый ниже материал основывается на данных 2003 г.

Обследование занятого населения, охватывающее различные аспекты его жизнедеятельности по всем районам и городам областного подчинения, проведено в области впервые. Одна из его гипотез состоит в том, что занятость человека определяется основными базовыми характеристиками, такими как отношение к работе, угроза ее возможной потери, ценности, мотивация, доходы и мобильность, зависящих в свою очередь от ресурсов, которыми человек обладает в силу особенностей своего образования, профессии, а также от ресурсов, связанных с его социально-демографическими характеристиками. Делая это допущение, мы не пренебрегаем остальными социокультурными характеристиками, но в рамках данной статьи представляется возможным ограничиться в основном проверкой высказанной гипотезы.

Эмпирическая база исследования. Для проведения обследования использовалась комбинированная стратифицированная (трехступенчатая) выборка. Учитывая, что наиболее весомой является ее первая ступень, решено для снижения ошибки и последующего применения результатов обследования социологический опрос проводить во всех без исключения районах и городах области. Объем выборки распределялся пропорционально занятому населению. На второй ступени осуществлялся случайный отбор конкретных "точек" опроса в районе. При этом мы руководствовались следующим принципом: вероятностная выборка будет репрезентативной, если все составляющие какой-либо группы (в данном случае села, поселка) имеют шансы быть отобранными в выборку. Учитывался фактор разбросанности и отдаленности от центра по карте сельского района или города областного подчинения. На третьей ступени выборки производился случайный опрос занятых людей. В каждой точке опрашивалась четвертая часть необходимой выборки.

Ценности. Известно, что ценностное сознание играет регулятивную роль, оказывая определенное влияние на действия и поступки людей в сфере занятости. Учитыва-

**Основные жизненные ценности занятого населения
Новосибирской области (в%к общему числу опрошенных)**

Варианты ответов	В целом по выборке	В том числе	
		Мужчины	Женщины
Семья, дети	78	74	80
Здоровье	72	70	73
Материальное благополучие	58	56	60
Постоянная работа	23	20	24
Стабильность в обществе	14	18	12
Безопасность жизни	9	8	9
Интересная работа	8	9	8
Свобода, личная независимость, самостоятельность	6	9	8
Социальное положение	4	4	4
Удовольствия, развлечения	3	4	2

вая это, мы, прежде всего, попытались выяснить, что же сегодня представляет для занятых людей наибольшую ценность в жизни? (см. табл. 1). Приведенные в ней данные показывают, что в основе лежат такие ценности, как семья, здоровье, материальное благополучие и постоянная работа. Заметно девальвировались при этом собственно трудовые и профессиональные ценности, связанные с содержательной стороной труда. В их иерархии такая ценность как "интересная работа" занимает лишь седьмое место.

Что касается тендерных особенностей, то по ранжированию первых пяти ценностей мужчинами и женщинами наблюдаются лишь небольшие "процентные" различия. Тем не менее женщины опередили мужчин в оценке семьи, детей, здоровья, материального благополучия, постоянной работы и безопасности жизни (разница в ответах составляет от 4 до 6%). Мужчины выше оценили стабильность в обществе, интересную работу, свободу, личную независимость, самостоятельность, удовольствия и развлечения. Правда, разрыв здесь еще менее очевиден — от 2 до 1%.

Анализ дифференциации в зависимости от возраста показал, что группы от 20 до 60 лет ранжируют свои жизненные ценности практически так же, как в целом по выборке. "Самые молодые" (до 20 лет) и "самые старшие" (более 60 лет) определяют приоритеты по-иному. Не достигшие 20 лет наибольшее значение придают здоровью, семье, детям, материальному благополучию, свободе, личной независимости, самостоятельности. Постоянная работа, безопасность, удовольствия и развлечения получили у них довольно высокий процент - по 20% опрошенных. В то же время молодежь не придает никакого значения такой ценности как "стабильность в обществе" и довольно низко оценивает интересную работу и социальный статус. У людей старше 60 лет на первых местах стоят здоровье и материальное благополучие. По сравнению с более молодыми возрастными группами и с результатами в целом по выборке такая ценность как "семья и дети" смещается у них на третье по значимости место. Для них особо не значат такие ценности как стабильность в обществе, безопасность жизни, интересная работа, свобода, личная независимость, самостоятельность.

Анализ жизненных ценностей в зависимости от образования показал, что все образовательные группы ранжируют ценности практически одинаково, также как в целом по выборке, за исключением людей с начальным образованием, которые придают большее значение такой ценности как "материальное благополучие". В отличие от других, они выводят ее на первое место. Для людей с высшим образованием более важны "интересная работа" и "стабильность в обществе". Причем "стабильность в обществе" они ранжируют ниже такой ценности как "постоянная работа".

**Наиболее значимые мотивы труда занятого населения
Новосибирской области (в % к общему числу опрошенных)**

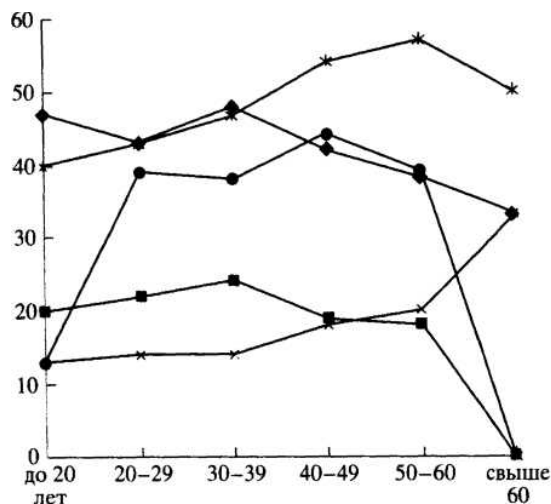
Мотивы	В целом по выборке	В том числе	
		Мужчины	Женщины
Материальные			
хороший заработок	84	85	84
Нематериальные			
Социальные			
надежное место работы	51	51	51
работа, уважаемая широким кругом	17	15	18
угроза безработицы	41	29	70
Творческие, связанные с содержанием труда			
интересная работа	43	41	45
возможность реализовать себя как	21	19	21
возможность чего-либо достичь	15	17	14
затрудняюсь ответить	4	3	4

Мотивация. Опрос показал, что большинство (64% опрошенных) считает, что труд - основной источник их существования, дает возможность выжить в непростых условиях современной жизни; 35% отметили - уверенность в завтрашнем дне и 34% - ощущение собственной полезности для общества. Каждый пятый опрошенный считает, что труд - это общепринятый образ жизни. Сравнение обследований занятого и незанятого населения показывает, что незанятые более высоко оценивают значимость труда [1]. Данное исследование подтверждает наш тезис о том, что пребывание в состоянии безработицы приводит к переоценке жизненных ценностей по отношению к труду. Люди в большей степени начинают ценить то, что теряют.

Для анализа трудовой мотивации мотивы были объединены в две группы: 1) материальные ("хороший заработок") и 2) нематериальные, в том числе социальные ("работа, уважаемая широким кругом людей", "надежное место работы", "угроза безработицы") и творческие ("интересная работа", "возможность чего-либо достичь", "реализовать себя"). Значения материальных мотивов по сравнению с нематериальными довольно различны (см. табл. 2).

В целом структуру мотивационного ядра опрошенных составляют такие мотивы трудовой деятельности как вознаграждение за труд (84%), надежное место работы (51%) и интересная работа (43%). Большое влияние на мотивацию трудовой деятельности также оказывает угроза безработицы. Во всяком случае, 41% опрошенных граждан отмечают, что боятся потерять работу и вследствие этого стараются качественно ее выполнять, не нарушать дисциплину труда, совершенствовать мастерство. Для женщин более чем для мужчин значимы "работа, уважаемая широким кругом людей", "интересная" и "возможность реализовать себя как личность". Мужчины же в большей степени хотят иметь "возможность чего-либо достичь" и "хороший заработок". Правда, различия по этим мотивам не слишком велики, и исключение - лишь "угроза безработицы": 29% мужчин, но 70% женщин обеспокоены этим обстоятельством.

Отличия в мотивации трудовой деятельности фиксируется у молодежи до 20 лет и людей старшего возраста. Так, для 93% "самых молодых" первыми по значимости являются "хороший заработок", "интересная работа" (47%). Такие мотивы, как "возможность чего-либо достичь" и "надежное место работы"¹¹ называют 40% респондентов. Для людей старшей возрастной группы главным мотивом оказался "хороший заработок", о чем говорят 100% опрошенных, затем - "надежное место работы" (50%), а "работа, уважаемая широким кругом людей" и "интересная работа" получили по одинаковому количеству голосов (33%). Для этой возрастной группы практи-



—◆— интересная работа достигчь чего-либо —■— возможность реализовать —х— уважаемая работа —*— надежное место работы —●— угроза безработицысебя,

Рис. 1. Зависимость динамики ряда мотивов от возраста (% к опрошенным).

чески ничего не значат такие мотивы как "возможность чего-либо достигчь" и "возможность реализовать себя", что вполне объяснимо, учитывая их возраст. Если рассматривать возрастные изменения нематериальных мотивов, отмечается, что значение одних из них с возрастом падают, а других - возрастают (см. рис. 1).

Выявлена четкая зависимость мотивов "интересная работа" и "возможность реализовать себя как личность" от уровня образования; с его ростом значимость данных мотивов для каждой образовательной группы постоянно возрастает: по первому от 11% опрошенных при начальном образовании и до 57% - при высшем; по второму - от 8% при начальном и до 36% при высшем. Прослеживается также четкая тенденция влияния на мотивацию трудовой деятельности угроза безработицы. Ее влияние увеличивается с ростом уровня и вида образования: от 25% имеющих общее образование до 75% - профессиональное.

Доходы. Из всех опрошенных лишь 4% не испытывают материальных затруднений, почти у половины они есть, практически каждому третьему приходится часто экономить, а каждый девятый живет в бедности и нищете. В тендерном разрезе особых различий не прослеживается, за исключением того, что большее число женщин по сравнению с мужчинами вынуждено экономить, среди не испытывающих материальных затруднений их наполовину меньше. Значимость работы высока для сельских граждан: у 74% их материальное положение полностью зависит от того, работают ли они, у 17% - частично и лишь у 6% - не зависит.

Основную долю семейного дохода занимает заработная плата - 78%, по размерам которой существует огромный разброс. Второе место в нем занимают доходы от ЛПХ - 20%, третье - пенсии (5%). Средняя сумма денежных доходов на 1 человека в семье в месяц в целом по выборке составила 1173 рубля. Однако такие денежные доходы и выше имеет незначительная часть населения. 20% опрошенных получают до 500 руб, в месяц, 83% - суммы ниже прожиточного минимума [2], в том числе, у 44% опрошенных денежный доход на человека составляет менее 900 руб. Лишь 4% граждан имеют доход от 3 до 5 тыс. руб., 1% - свыше 5 тыс. руб.

Что касается заработной платы, как основной составляющей доходов, то на момент проведения опроса 13% граждан получали ее в размерах ниже установленной минимальной заработной платы [3], что, в общем-то, противозаконно. А, учитывая, % что с октября 2003 г. минимум установлен в размере 600 руб. удельный вес людей.

получающих заработную плату ниже его, возрос до 18%. По результатам обследования заработную плату ниже прожиточного минимума получали 68% опрошенных. Такой уровень зарплаты не выполняет воспроизводственную функцию рабочей силы, она перестала быть ценностным ориентиром в обществе, что подрывает основу его экономического и социального развития.

Тендерный анализ показывает, что денежный доход мужчин в среднем выше, чем у женщин на 45%. Так, средний у мужчин он составляет 1271 руб. в месяц, у женщин - 874 руб. Анализ по отдельным группам доходов выявил, что доля женщин, получающих денежный доход в интервале от 301-1600 руб. выше, чем доля мужчин, входящих в данный интервал, и составляет 70%, против 58% - у мужчин. И, наоборот, в интервале от 1601-5000 руб. доля женщин, получающих данный доход, ниже доли мужчин (19% и 29% соответственно).

Связь денежных доходов и уровня образования прослеживается также отчетливо. По первым трем образовательным группам (начальное, основное общее и полное общее) наибольший удельный вес граждан получает денежные доходы в месяц в размере до 1200 руб. на 1 члена семьи, а начиная с начального профессионального образования до высшего прослеживается концентрация работающих граждан среди более высоких доходных групп от 1201 до 5000 руб. и выше.

Влияние возраста на распределение доходов не столь однозначно как образование. Четких зависимостей между данными факторами не прослеживается, за исключением граждан, имеющих доход от 301-500 руб. Для этого интервала характерно с повышением возраста снижение доли граждан, получающих такой низкий доход. Среди особенностей можно отметить тот факт, что треть молодежи до 20 лет получает денежный доход до 500 руб., но в то же время эта возрастная группа лидирует и по высоким доходам. Так, 26% опрошенных молодых людей получают самые большие доходы, в то время как получение подобных доходов другими возрастными группами колеблется от 3 до 7% опрошенных.

Ответы граждан на вопрос о достаточной для нормального существования сумме денежных доходов диаметрально противоположны фактическому состоянию. Конечно, между желаемым и реальным уровнем денежных доходов существует линейная зависимость; сразу же за повышением реальных доходов формируется новый более высокий уровень притязаний, а, следовательно, и размер материального вознаграждения. Однако следует отметить, что запросы граждан невысоки. Основная масса опрошенных (86%) считает, что величина денежных средств, приходящаяся на 1 человека в семье, должна быть от 2000 и выше. В среднем желаемый денежный доход на 1 члена семьи составляет 4127 руб. Индекс отношения фактического среднемесячного дохода к желаемому равен 0,28, что соответствует данным, полученным по другим регионам страны [4]. Рассматривая запросы граждан относительно желаемых денежных доходов, следует подчеркнуть, что "ножницы" между желаемым и реально получаемым денежным доходом довольно широко разведены, что служит одним из источников неудовлетворенности трудом.

Что же касается реальных доходов, то из всех опрошенных граждан 3% считают, что совокупный доход семьи удовлетворяет их потребности ("хватает на все"), 67% - могут приобрести на него дополнительно к питанию только самое необходимое, 24% - на свой совокупный доход могут лишь удовлетворить потребности в питании и 2% затруднились ответить.

Мобильность. Согласно данным исследования 67% респондентов имеют специальность или профессию, и большая часть из них (48%) не удовлетворена своей работой. Их не устраивает заработная плата (69%), ее нерегулярные выплаты (32%), нестабильное положение предприятия (20%), плохие условия труда (11%). Промежуточное положение занимают такие показатели как неудобный режим работы, отсутствие социальных гарантий, неинтересная работа и плохая организация труда. В подобных условиях вполне очевидно желание изменить положение к лучшему. Но вот парадокс: работу хотели бы сменить лишь 28% респондентов, с чем это связано?



Рис. 2. Зависимость между территориальной и образовательной мобильностью граждан и возрастом

Каждый второй считает поиски работы бесперспективными (ее просто нет в данном населенном пункте), 5% респондентов не хотят переучиваться, еще 5% отмечают, что у них не хватает капитала для открытия собственного дела. При таких причинах чаще всего не человек выбирает работу, а работа человека.

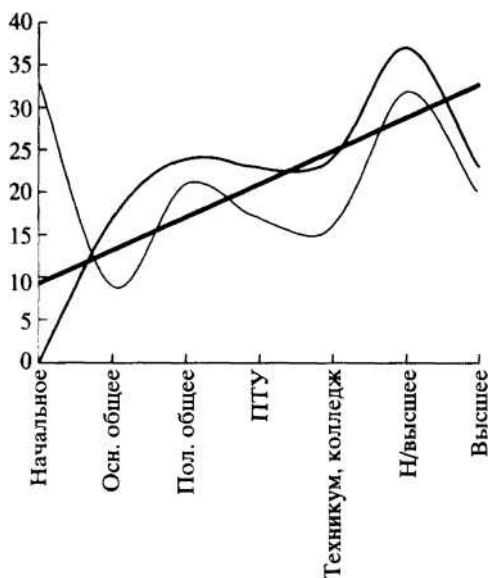
В области достаточно распространено явление, когда специалисты, имеющие высшее и среднее специальное образование занимают рабочие места, не требующие специального образования. Такое положение связано с ограниченными возможностями передвижения, транспортной оторванностью отдельных поселений, небольшим числом действующих в них предприятий. Поэтому, чтобы выжить, люди вынуждены выполнять любую работу вне зависимости от полученного образования. Нередкость, когда инженер работает продавцом, сторожем, техничкой; учитель - секретарем, пекарем, рабочим, строителем, кочегаром, дояркой, продавцом. Не могут найти работу по специальности часто агрономы и зоотехники. По приведенным примерам можно судить о неэффективности инвестиций в человеческий капитал вследствие нерационального использования трудового потенциала квалифицированных работников.

Что касается территориальной и образовательной мобильности, то ответы показывают, что переехать в другое место согласны 23% опрошенных, переобучиться 18%. Среди них к переезду более склонны скорее мужчины (27%), чем женщины (21%), и, наоборот, женщины более мобильны к переобучению (20%), чем мужчины (14%).

Зависимость между мобильностью граждан и их возрастом представлена на рис. 2. График наглядно демонстрирует, что самую высокую готовность к указанным видам мобильности проявляют молодые люди до 20 лет, и что с возрастом эта мобильность снижается. Среди двадцатилетних наполовину больше желающих переехать в другую местность ради лучшей работы (40%), чем переобучаться (20%).

Анализ трудовой мобильности в зависимости от уровня образования показывает (см. рис. 3), что с повышением уровня образования растет готовность к территориальной мобильности. У имеющих высшее образование желание переехать в другую местность заметно снижается. Что касается желания переобучиться, то у отдельных образовательных групп она очень высока, например, у людей, имеющих начальное (33%) и незаконченное высшее образование (32%), а у других - низка (у имеющих образование 8-9 классов - 9% опрошенных).

Дополнительная занятость и готовность к ней рассматривается нами также как одна из форм трудовой мобильности. Это - и дополнительный источник доходов для



— переобучиться — Линейный (переехать на другое место)

Рис. 3. Зависимость между трудовой мобильностью граждан и уровнем образования

удовлетворения насущных потребностей граждан, и дополнительная возможность реализовать себя, и повышение собственной конкурентоспособности на внешнем рынке труда. Результаты опроса показывают, что одни респонденты подрабатывают на постоянных условиях, другие - время от времени. Но в целом по выборке 13% респондентов имеют дополнительную работу. По нашему мнению, это число несколько занижено, так как ответы на контрольные вопросы показали, что таких 15-16%. Но при этом процент дополнительно занятых в целом соответствует данным мониторинговых опросов ВЦИОМ, согласно которым он остается стабильным на протяжении ряда последних лет и составляет 13-20% работающего населения [5]. Обращает на себя внимание тот факт, что 32% респондентов хотели бы иметь дополнительную работу и могут по данному параметру быть отнесены к людям с активным экономическим поведением. Однако в области не просто найти работу, даже любую, а тем более, дополнительную. Таким образом, 55% опрошенных граждан проявляют (или настроены проявлять) активность в дополнительной занятости, а 42% в данном вопросе пассивны и не желают работать дополнительно.

Несколько активней в желании заняться дополнительной работой женщины. Так, не имеют, но хотели бы иметь ее 30% мужчин, но 34% женщин, а не имеют и не хотели бы - 43% мужчин и 41% женщин. С увеличением возраста у каждой возрастной группы растет процент не желающих работать дополнительно: с 33% у "самых молодых" до 61% у "самых старших". В то же время среди людей старшего возраста 17% имеют дополнительную работу (для сравнения: среди молодежи до 20 лет - всего 7%). Что касается образования, то с его ростом желание дополнительно работать увеличивается. Однако в целом большой процент людей не хочет иметь дополнительную работу (по отдельным возрастным и профессиональным группам он доходит до 51-61% от всех опрошенных). Такое положение, с одной стороны, свидетельствует о низкой степени активности граждан, их пассивном экономическом поведении и выжидательной позиции, а, с другой - у многих из респондентов есть ЛПХ, где они заняты дополнительно, производят продукцию и для себя, и для продажи. Кроме того, у некоторых работников есть "сверхзанятость" (большая переработка сверх установленной нормативной продолжительности рабочего времени) по основной работе, что также служит препятствием для расширения дополнительной занятости.

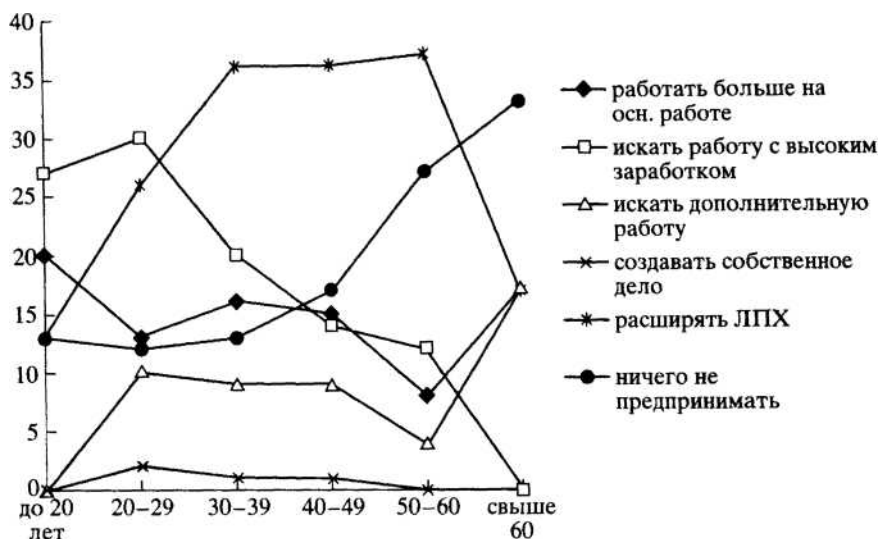


Рис. 4. Динамика вариантов поведения по улучшению своего материального положения в зависимости от возраста

Предполагаемые стратегии граждан в сфере занятости

Как собираются работающие люди решать свои проблемы и, в первую очередь, материальные? Наиболее реальный способ они видят в развитии личных подсобных хозяйств (34%), затем идет вариант поиска работы с более высоким заработком (18% респондентов). Следует отметить, что пассивно-выжидательную позицию занимают 17% опрошенных. Негативным моментом, с нашей точки зрения, является то, что лишь 1% занятых людей хочет открыть свое дело. Этот факт говорит о нерешаемых нашим государством проблемах в данной области.

Отличительных особенностей поведения женщин и мужчин по анализируемому вопросу не прослеживается. Можно отметить лишь, что доля женщин, предполагающих занять пассивную позицию и ничего не предпринимать, выше доли мужчин на 4%, а доля мужчин, желающих искать работу с более высоким заработком, выше доли женщин на 5%.

Анализ влияния возраста на поведение по улучшению своего материального положения позволил выявить ряд довольно четко обозначившихся тенденций. Молодежь в качестве основного пути выбирает "поиск работы с более высоким заработком" (см. рис. 4). Причем прослеживается четкая зависимость данного варианта поведения от возраста: с увеличением числа лет значимость его снижается. Обратная зависимость обнаруживается при таком варианте поведения, как "расширение ЛПХ": с возрастом значимость данного варианта поведения резко повышается, и он становится главным для людей от 30 до 60 лет. Исключение составляют люди преклонного возраста - старше 60 лет, для которых работа в ЛПХ просто физически трудна. Значение выжидательного варианта поведения - «ничего не предпринимать» с возрастом также увеличивается. Создавать собственное дело не хотят ни молодые люди, ни люди в старшем возрасте, т.е. на осуществление данного варианта возрастной фактор не оказывает значимого влияния. Здесь большую роль играют объективные предпосылки и условия ведения собственного дела.

При изучении влияния образования на выбор вариантов поведения выявлено, что наибольшее число среди первых пяти образовательных групп для улучшения своего материального положения предпочитают расширение ЛПХ. Так, среди людей, име-

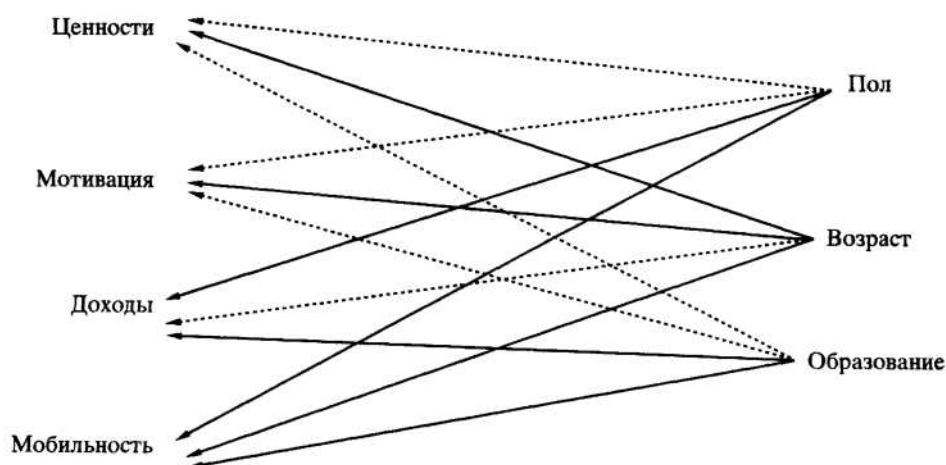


Рис. 5. Взаимосвязь изучаемых срезов занятости и социально-демографических факторов, где:- влияние прослеживается четко; влияние не прослеживается или практически отсутствует

ющих начальное образование, их 56%, полное общее - 41%, начальное профессиональное - 40%, среднее профессиональное - 36%, основное общее - 32%. А среди людей, имеющих незаконченное высшее и высшее образование большая часть (42 и 44%) предпочитает работать больше на основной работе или же искать дополнительную работу. Хотя следует отметить, что среди данных образовательных групп также довольно высок удельный вес лиц, предпочитающих расширять ЛПХ - 19 и 24% соответственно. Как видим, люди стали вполне адекватно оценивать свои возможности в улучшении материального положения, они стали понимать, что в ближайшее время не следует ожидать подъема сельского хозяйства и создания новых рабочих мест, повышения заработной платы и выбирают для себя довольно трудоемкую, но зато реальную стратегию увеличения доходов, в частности, расширение ЛПХ.

Таким образом, результаты проведенного исследования показали значительную взаимосвязь некоторых социокультурных факторов и занятости населения. Однако при этом влияние социально-демографических характеристик на ценности, мотивы, доходы и мобильность не всегда однозначно и явно выражено (см. рис. 5). Оказалось, что из рассматриваемых факторов влияние возраста довольно сильно сказывается на ценностях, мотивации и мобильности; пола и образования - на доходах и мобильности. А что касается самих срезов занятости, то на мобильность работников оказывают влияние все социально-демографические факторы, на доходы - пол и образование, в меньшей степени возраст, на мотивацию и ценности, наоборот, в большей степени - возраст.

Особенности занятости во многом зависят от региональных факторов и условий. Социально-экономическое положение, уровень жизни людей, демографические показатели, социально-экономический потенциал зависят от региона, являются компонентами региональной специфики и определяют характерные особенности формирования, распределения и использования трудовых ресурсов. В связи с этим, по нашему мнению, уместно говорить о региональном типе занятого человека.

Выявление указанных выше зависимостей и ряда социокультурных доминант в сознании людей актуализирует дифференцированный подход к управлению занятостью различных групп населения (молодежь, женщины, люди предпенсионного возраста и т.д.) в связи с тем, что различны их социальные признаки, потребности, мотивация, ценности, ценностные ориентации, доходы, уровень образования, специальность, квалификация. Данный подход позволяет определить основные направления регули-

рования занятости населения на региональном уровне и реализовать в определенной степени ожидания работающих людей, повысить эффективность использования их человеческого и трудового потенциала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. См. *Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К.* Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости // Социол. исслед. 2003. № 7. С. 19.
2. Прожиточный минимум на душу населения в 4 квартале 2003 г, в Новосибирской области составил 2317 руб. (Вечерний Новосибирск. 2004. 29 января).
3. С мая 2003 г. государственный минимум заработной платы 450 руб. в месяц.
4. Мониторинг общественного мнения / Волгоградский научно-координационный центр ЦЭМИ РАН. Информационный бюллетень. Вологда, 2000, Выпуск 12. С. 95.
5. *Хибовская Е.* Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. 1995. № 5. С. 72; *Симагин Ю.* Об оценке масштабов дополнительной занятости населения // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 100.