

**Гульнара Фатыховна РОМАШКИНА** —  
профессор кафедры экономической социологии,  
доктор социологических наук

**Елена Владимировна АНДРИАНОВА** —  
доцент кафедры экономической социологии,  
кандидат социологических наук  
*andrelena78@mail.ru*

Международный институт финансов,  
управления и бизнеса  
Тюменского государственного университета

УДК 331.5(571.13)

---

## **РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ\***

### **LABOUR MARKET IN TERMS OF SOCIO-ECONOMIC INSTABILITY**

*АННОТАЦИЯ.* Проводится анализ трансформаций на рынке труда Тюменской области в период с 1990-1998-2009 годы. Социологические исследования подтверждают сохранение достаточно сильного расхождения между реальным и желаемым (ожидаемым) положением в сфере занятости. Показаны факторы, влияющие на отношение к работе, причины мобильности на рынке труда, актуализации протестного потенциала, выявлены локалы протестной готовности.

*SUMMARY.* The authors perform the analysis of transformations in the labour market of the Tyumen region from the years 1990-1998-2009. Sociological studies show rather strong discrepancy between the actual and desired (expected) employment situation. The article displays the factors affecting the attitude to work, the reasons for mobility in the labour market, actualization of protest potential, and locales of protest readiness.

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.* Рынок труда, отношение к работе, факторы мобильности, протестный потенциал.

*KEY WORDS.* Labour market, attitude to work, mobility factors, protest potential.

Сегодня является уже данностью, что в период с 1990-х по 2010 гг. в России произошли поистине драматические изменения, приведшие к коренной перестройке отношений на рынке труда. Анализируя динамику этих трансформаций, следует выделить два его основных этапа.

Первый этап — с начала 1990-х по 1998 гг. наблюдается быстрая перестройка отношений собственности, приватизация ряда крупных предприятий привела к резкому снижению (в разы) доли государственных предприятий, появлению предприятий частной и смешанной формы собственности. Появились предприятия муниципальной формы собственности, и к 1998 году на них уже работало около 340 тыс. человек. Структура занятости на предприятиях различных форм собственности сформировалась к 1998 г. Второй этап, начавшийся после 1998 г., характеризуется плавным нарастанием числа работников на предприятиях частной формы собственности (к 2009 г. 1143 тыс. чел.), неустойчивым ростом числа работников предприятий смешанной и иностранной формы собственности, но доля таких предприятий остается невысокой, к 2009 г. на таких предприятиях работало всего около 84 тыс. человек, что составило

---

\* Работа выполнена в рамках ФЦП (контракт № П859)..

около 4,5% занятого населения. Таким образом, сегодня на рынке труда доминирует частный бизнес (61% занятых). Следовательно, формально можно утверждать, что действительно осуществлен переход к рыночным отношениям на рынке труда.

Переход к рынку предполагает новые отношения между государством, работодателем, работником и профсоюзами (сейчас — еще и прокуратурой, которая работает вместо профсоюзов в направлении обеспечения заработной платой работников предприятий и организаций). Особенностью современной российской ситуации является то, что пока лишь только один участник этих отношений — работодатель — ведет себя вполне по-рыночному. Государство ведет себя двойственно: то объявляет о продолжении рыночных реформ, то демонстрирует стремление обеспечивать социальные гарантии почти в полном объеме. Работники, находясь в двойственной ситуации, демонстрируют столь же двойственные модели поведения.

Результаты социологических опросов показали, что в период с 1998 по 2009 гг. среди тех, кто в 1998 г. имел оплачиваемую работу, работает по той же специальности в той же организации 38%; еще 26% сменили организацию, сохранив специальность; а сменили и специальность, и организацию еще 26% [1]. Таким образом, подавляющее большинство работников продолжает ориентироваться на сохранение места работы\*.

Каковы же причины сохранения работы, профессии после 1998 г.? (табл. 1) На юге области в 2006 г. доминировала привычка к своей работе и коллективу, тогда как в северных округах среди причин сохранения работы (или/и специальности) в равных долях находится привычка, интересная работа и «мне некуда уходить» (23%). К 2009 г. межрегиональные различия практически элиминировались, теперь явных предпочтений среди причин сохранения работы нет, хотя на первом месте во всех трех субъектах РФ стоит привычка. Поднялся рейтинг «интересной работы», а оплата труда в иерархии причин трудовой стабильности стоит лишь на четвертом месте, отставая при этом от привычки более чем на 10%. Среди причин смены работы и/или специальности оплата труда существенно поднялась в рейтинге, обогнав сокращения, перспективы, престиж.

Как и в период с 1990 по 2006 г., так и позднее, работники скорее приспосабливались к изменениям на рынке труда, чем строили самостоятельные стратегии за годы реформ. Тем не менее заметно повышение значимости самостоятельности как при сохранении, так и при смене работы (интересная, престижная работа,

\* Исследование выполнено при поддержке гранта РГНФ (проект № 09-03-00676а). (Применялись результаты социологических опросов, проводившихся в 2006 и 2009 гг. Выборка репрезентативная по трем субъектам РФ, многоступенчатая, квотированная по половозрастной структуре и типам поселений, с контролем по типу образования. В каждом из типов населенных пунктов отбор респондентов осуществлялся случайным образом по маршрутной выборке. Всего опрошено в 2009 г. 1560, 1800 и 1150 человек на юге Тюменской области (ТО), ХМАО и ЯНАО, при вычислениях в целом по Тюменской области выборка по ЯНАО учитывалась с коэффициентом 0,556, чтобы соотношение трех субъектов РФ в ТО составляло 39%, 45% и 16% соответственно.) Параметры выборки в целом по области: 20,4% и 79,6% сельского и городского населения (на юге ТО, ХМАО и ЯНАО доля сельского населения составила 36%, 9% и 15% соответственно), 48,3% мужчин и 51,7% женщин; по образованию: 2% без образования, 3% с незаконченным средним, 15% среднее общее, 7% начальное специальное, 42% среднее специальное, 8,7% незаконченное высшее, 20,8% высшее, 1% послевузовское.)

возможность проявить себя, работа хорошо (плохо) оплачивалась). Однако такие изменения имеют разную направленность для работников юга области (в сторону повышения самостоятельности) и северных округов (в сторону повышения патернализма). При этом ценностная структура населения и северных округов области напротив, демонстрировала большую модернизированность как по сравнению с югом области, так и по отношению ко всей стране [1; 31].

Таблица 1

**Причины сохранения и смены работы в Тюменской области после 1998 г. (1990 г. для исследования 2006 года), % от ответивших**

	С 1998 по 2009 г.			С 1990 по 2006 г.		
	Юг ТО	ХМАО	ЯНАО	Юг ТО	ХМАО	ЯНАО
<b>Причины сохранения работы</b>						
Работа интересная	26	19	<b>26</b>	19	23	21
Работа почетная, престижная, приносит пользу людям	17	14	15	10	10	10
Работа хорошо оплачивалась	18	14	16	10	14	15
Мне некуда уходить	<b>26</b>	<b>24</b>	23	28	23	23
Я привык к своей работе, к коллективу	28	29	29	34	24	23
Мне так спокойнее	16	8	8	5	7	7
Другое, затрудняюсь	4	14	7	19	22	20
<b>Причины смены работы</b>						
Появилась возможность более интересной работы	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	19	24	22
Работа не пользовалась уважением	2	3	6	3	6	3
Были сокращения, предприятие было закрыто	22	<b>20</b>	<b>25</b>	21	17	16
Работа по моей специальности сейчас не нужна	3	5	7	3	5	4
Работа плохо оплачивалась	<b>23</b>	18	20	24	17	20
На новой работе я имею больше возможностей проявить себя	18	17	18	14	14	15
Другое, затрудняюсь	13	30	18	35	36	35

*Примечание:* Итоговая сумма не равна 100%, так как вопрос допускал несколько вариантов ответов.

Противоречивость результатов демонстрирует и соотношение реальной и желаемой работы. На сегодняшний день наиболее удовлетворены своим местом работы сотрудники государственных и муниципальных предприятий (72%), на втором месте владельцы собственного бизнеса (66%), третье место по степени удовлетворенности своим местом работы занимают сотрудники акционерных



предприятий с участием государства (53%). Меньше всего доля удовлетворенных своей работой людей среди занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью (24%). Чаще всего работники желали бы сменить предприятие, на котором они работают, на государственное или муниципальное, поэтому можно заключить, что работники частных предприятий преимущественно недовольны местом своей работы. Таким образом, сохраняется достаточно сильное расхождение между реальным и желаемым (ожидаемым) положением в сфере занятости. Если доля респондентов, работающих на государственных предприятиях, незначительно превышает долю желающих там работать, то на предприятиях, находящихся в личной собственности, желало бы работать почти в 6 раз больше населения, чем работает в настоящее время. По результатам исследования 2006 г. доля желающих работать на предприятиях, находящихся в личной собственности, была в 7 раз больше тех, кто уже работает на этих предприятиях. Отметим, что такие расхождения отмечаются практически во всех регионах, в которых были проведены исследования в рамках программы «Социокультурные портреты регионов России» [2], что подтверждает общность обсуждаемых проблем для всей России. Люди хотели бы работать на частных предприятиях, но реальность не оправдывает их ожиданий. Что это: амбивалентность массового сознания или результаты незавершенности институциональных преобразований в регионе и в стране? Заметно, как снизилась удовлетворенность наемных работников промышленности, строительства, финансовой сферы, но это снижение невелико (на 5-15%).

Рассмотрим, какие факторы влияют на степень удовлетворенности своим местом работы, который измерялся как различие между реальным и желаемым местом работы. Этот критерий можно измерить при помощи коэффициента неопределенности (энтропии), значение которого равно единице при полной определенности и нулю при случайном разбросе (табл. 2).\*

Наиболее значимым фактором, определяющим мобильность в сфере труда, и желание работать на предприятии определенной формы собственности продолжает оставаться место работы респондента. Заметно, что факторная структура трудовой мобильности скорее ситуативна (место работы, возраст, материальное положение и наличие подчиненных). При наличии явной асимметрии по возрасту не подтверждается гипотеза о наличии гендерной асимметрии на рынке труда, а стратегии сохранения работы оказались связаны скорее со статусом респондента, чем с его личностными характеристиками.

Анализ элементов трудового потенциала в Тюменском регионе показал, что ситуация, сложившаяся в сфере занятости населения, относительно стабильна. В Тюменском регионе сохраняется достаточно высокий уровень экономической активности, наметилась тенденция к сокращению размеров неполной занятости. Однако в то же время остается сравнительно высоким и уровень безработицы, особенно среди молодежи. Требуется решить проблемы, связанные с принятием регулирующих мер в сбалансированности спроса и предложения квалифицированной рабочей силы, выявлением перспективной потребности предприятий в кадрах, организацией процесса обучения, переобучения и повышения квалификации их с учетом требований рынка труда; обратить особое внимание на возрастные когорты от 25 до 30 лет, чтобы они не пополнили ряды привыкших не иметь работу, эта проблема особенно актуальна для ЯНАО, где без-

\* Особенностью коэффициента энтропии является то, что он значим уже при достаточно малых значениях и практически никогда не приближается к единице.

работица в возрастной когорте до 30 лет превышает среднероссийский и среднеобластной уровень.

Таблица 2

**Факторы, определяющие желаемое место работы (зависимая переменная)**

Независимые переменные (факторы)	Коэффициент неопределенности	Асимптотическая стандартная ошибка (а)	Ошибка аппроксимации T (b)	Вероятность ошибки аппроксимации (е)
<b>Желаемое место работы (зависимая переменная)</b>				
Место работы	0,193	0,009	21,2	0,000
Возраст	0,033	0,003	9,9	0,000
Материальное положение	0,023	0,003	7,8	0,000
Образование	0,015	0,002	6,2	0,000
Удовлетворенность жизнью	0,007	0,002	4,4	0,000
Наличие подчиненных	0,007	0,001	4,6	0,018
Степень оседлости	0,006	0,001	4,5	0,000
Тип поселения	0,004	0,001	3,2	0,000
Гендер	0,003	0,001	2,7	0,002
<b>Что изменилось в трудовом положении (зависимая переменная)</b>				
Место работы	0,171	0,009	17,8	0,000
Возраст	0,081	0,007	11,1	0,000
Наличие подчиненных	0,020	0,002	9,0	0,000
Образование	0,015	0,003	4,9	0,000
Материальное положение	0,011	0,003	4,1	0,000
Тип поселения	0,011	0,003	4,0	0,000
Степень оседлости	0,007	0,002	3,3	0,000
Удовлетворенность жизнью	0,006	0,002	2,9	0,001
Гендер	0,000	0,001	0,8	0,492

*Примечание:* (а) не предполагается нуль-гипотеза; (b) используется асимптотическая стандартная ошибка принятия нуль-гипотезы; (е) вероятность ошибки на основе критерия хи-квадрат.

Следующим параметром, показывающим готовность респондента к протесту, является его место работы. Несмотря на небольшое снижение протестного настроения, оно остается еще на достаточно высоком уровне (табл. 3).

Отметим, что 38% респондентов той или иной степени выразили готовность к участию в акциях протеста (в 2006 г. — 44%). На юге области 14% населения готовы к протесту против снижения уровня и качества жизни, прав и свобод человека, и около 20% потенциально готовы (всего 34%), при этом затруднившихся с ответом или отказавшихся от него оказалось гораздо меньше. В север-

ных округах готовность к протесту более высокая. Особенно высок уровень готовности принять участие в акциях протеста в ЯНАО: почти половина населения «готовы» или «пожалуй, готовы». Это согласуется с более высокими оценками самостоятельности населения. В северных округах население более самостоятельно, достаточно готово защищать свои права и свободы («готов к протесту»). Отметим, что уровень протестной готовности и протестного потенциала жителей всех исследованных регионов достаточно высок — от половины до трети населения. Так, готовы или пожалуй готовы к протесту среди опрошенных 47% в Курской области, 33% в Смоленской области, 36% в Вологодской области, 45% в Республике Карелия, 35% в Ульяновской области, 31% в Республике Чувашия, 39% в Пермском крае. Здесь динамика наблюдается именно в том, когда протестный потенциал (пожалуй, готов) переходит в протестную готовность (готов к протесту).

Таблица 3

**Ответы на вопрос «Готовы ли Вы принять участие в акциях протеста (против снижения уровня и качества жизни, прав и свобод человека)?» (% от выборки, 2006-2009 гг.)**

Уровень готовности	Регион							
	Юг ТО		ХМАО		ЯНАО		ТО в целом	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009	2006	2009
Готов	10	14	19	16	22	22	16	16
Пожалуй, готов	30	19	27	23	24	27	27	22
Пожалуй, не готов	27	27	25	23	20	18	25	24
Не готов	30	36	22	29	29	29	27	32
Нет ответа, затрудняюсь	4	4	7	9	6	5	5	6
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100

Энтропийный анализ факторной структуры протестного потенциала показывает, что наибольшую готовность принять участие в акциях протеста вносит учет фактора места работы, значимы также удовлетворенность жизнью (Насколько вы удовлетворены жизнью в целом), тип поселения, отношение к приезжим, материальный статус, социальный статус и уверенность в будущем.

Например, наименьшую готовность к протесту демонстрирует средний класс (13% СК готовы принять участие в акциях протеста против снижения уровня и качества жизни, прав и свобод человека).

Сельское население в 19% случаев демонстрирует готовность к участию в акциях протеста. Наивысший уровень отмечается в рабочих поселках — 23,3%, а наименьший — в крупных городах — 10,8%. Высокая готовность населения к участию в акциях протеста против снижения уровня и качества жизни, прав и свобод человека отмечена в таких населенных пунктах как Новотарманский (40%), Н. Тавда (33,8%), Ваховск Нижневартовского района (33%), Селезнево (30%), Толька (28%), Кызым (27%), Тазовский (27%) и Пурпе (26%).

Таким образом, рыночные преобразования на рынке труда не подкрепляются адекватным этим преобразованиям подвижкам в системе отношений работник/работодатель, а участие профсоюзов в этой триаде вообще остается виртуальным, что также подтверждается нашим анализом. Сложившаяся ситуация отражает высокую потенциальную напряженность на рынке труда, не сформированную,



впрочем, институционально. Но появление в данной сфере лидеров, способных институционализировать накопившийся протестный потенциал, особенно заметный в рабочих поселках и моногородах, может представлять серьезную опасность.

Динамизм произошедших в 1990-е гг. изменений в отношениях собственности и занятости, изменения в составе собственников привели к коренной перестройке отношений наниматель-наемный работник, причем данные изменения в России наложились на время, когда сами характеристики наемного класса подверглись коренным изменениям как по социоструктурным, так и социокультурным основаниям. При этом рассмотрение интересов и реальных практик управляющих и рабочих в заведомо конфликтных рыночных условиях занятости не привело ни к выявлению значимых стратегий защиты интересов, прав трудящихся, ни к выявлению инновационных трудовых мотивов. Все это подтверждается и данными официальной статистики.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Социокультурный портрет Тюменской области / Под ред. Г.С. Корепанова, Г.Ф. Ромашкиной, В.А. Юдашкина. Тюмень: Тюменская областная Дума, 2009.
2. Регионы России: Социокультурные портреты регионов в общероссийском контексте / Институт философии. ЦСИ / Составление и общ. ред. Н.И. Лапин, Л.А. Беляева. М.: Academia, 2009.

**Елена Владимировна АНДРИАНОВА** —  
доцент кафедры экономической социологии,  
кандидат социологических наук  
*andrelena78@mail.ru*

**Владимир Александрович ДАВЫДЕНКО** —  
зав. кафедрой экономической социологии,  
доктор социологических наук, профессор  
Международный институт финансов,  
управления и бизнеса  
Тюменского государственного университета

УДК 331.5(571.12)

---

### **ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ\***

### **TRANSFORMATION OF MOTIVATION SYSTEM OF LABOUR AND INDUSTRIAL RELATIONS IN CRISIS: THE EXAMPLE OF THE TYUMEN REGION**

*АННОТАЦИЯ. В статье представлен анализ трансформации системы трудовой мотивации и трудовых отношений в современных социально-экономических условиях. Рассматриваются наиболее распространенные в период кризиса мотивы труда на основе материалов социологического исследования, проведенного в Тюменской области.*

*SUMMARY. The article presents the analysis of the transformation of motivation to work and labour relations in the contemporary socio-economic conditions. The research*

---

\* Работа выполнена в рамках ФЦП (контракт № П859).