

© Г.Ф. РОМАШКИНА, Е.В. АНДРИАНОВА

Smanage@utmn.ru

УДК 331.5(571.13)

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В ПЕРИОД СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ*

АННОТАЦИЯ. В статье представлен анализ динамики трудовой мобильности в современных социально-экономических условиях. Трудовая мобильность рассматривается на основе материалов социологических исследований, проведенных в Тюменской области. Показаны факторы, влияющие на отношение к работе, причины мобильности на рынке труда.

SUMMARY. The paper presents an analysis of labour mobility in contemporary socio-economic conditions. Labour mobility is considered on the basis of materials of sociological surveys conducted in the Tyumen region. The article indicates the factors affecting the attitude to work, the reasons for mobility in the labour market.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Трудовая мобильность, рынок труда, отношение к работе, факторы мобильности.

KEY WORDS. Labor mobility, labor market, attitude to work, mobility factors.

Процесс глубинных изменений в общественных отношениях России актуализирует необходимость исследования динамики трудовой мобильности, теоретического анализа социально-экономических проблем труда и их эмпирической проверки.

В работе представлены результаты социологических опросов, проводившихся в 2006 г. и 2009 и 2010 гг. Выборка исследования 2010 г., репрезентативная по югу Тюменской области, многоступенчатая, квотированная по половозрастной структуре, с контролем по типу образования составила 1509 человек.

Рассмотрим трудовую мобильность населения региона за период после 1998 года. Для этого мы спрашивали респондентов: «Вспомните, пожалуйста, имели ли Вы оплачиваемую работу в 1998 г. или нет?»; «Что изменилось в Вашем трудовом положении с 1998 г.? В целом по выборке в 1998 г. имели оплачиваемую работу 60% жителей области, не имели работы 40%. Результаты российского исследования показали, что доли работников имеющих и не имеющих работу в 1998 г. равны — 46 %, что существенно ниже показателя по ТО. По данным исследования 2006 года после кризиса 1998 г. продолжали работать по той же специальности и в той же организации 20%, 22%, 25% на юге области, ХМАО и ЯНАО соответственно (табл. 1). Сменили организацию, но продолжают работать по той же специальности в ЯНАО — 12%, в то время как на юге области и в ХМАО — 15%. Наиболее мобильными на рынке труда являются жители северных округов области. Доля безработных среди опрошенных составляла в среднем 8%. Эти данные незначительно отличались от статистических данных по безработице.

* Работа выполнена в рамках ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 гг.» (ГК № 14.740.11.1377.).

Таблица 1

**Изменения в трудовом положении, произошедшие с 1998 г.
(% от числа опрошенных, по столбцу)**

	Юг ТО	ХМАО	ЯНАО	РФ, 2006*/2010
Вы работаете по той же специальности и в той же организации	20	22	25	21/31
Вы работаете по той же специальности, но перешли в другую организацию	15	16	12	11/11
Вы сменили и специальность, и организацию	14	16	17	25/26
Вы сейчас не работаете	8	9	8	43/31
Отказ от ответа	42	38	38	1/1
Итого	100	100	100	100/100

Существенные коррективы в трудовое положение экономически активных граждан внес мировой финансовый кризис. На рис. 1 показана трудовая мобильность работников юга Тюменской области (с учетом исследования весной 2010 г.). Характер динамики демонстрирует стремление к сохранению своего места работы и специальности.

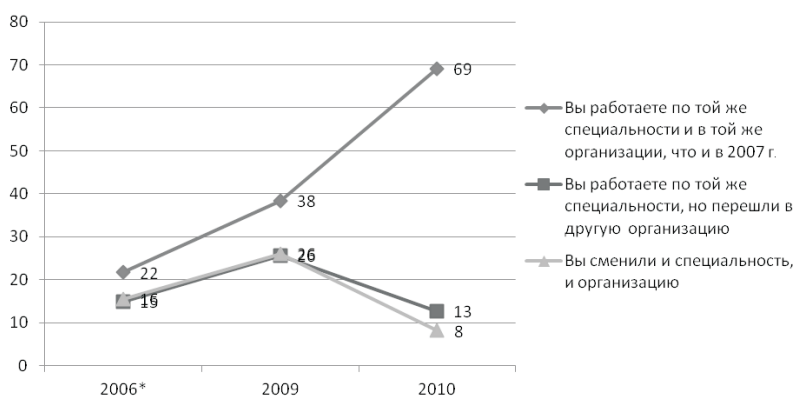


Рис. 1. Динамика изменений в трудовом положении, юг ТО, 2006*-2010 гг.

Тренд, указывающий на рост меняющих организацию, но желающих сохранить свою специальность, был прерван кризисом 2008-2009 гг., показатель упал в два раза. Наиболее вероятной причиной значительного снижения мобильности на рынке труда является возросший в период кризиса риск остаться без работы. Доля работников, сменивших и специальность, и организацию, к 2010 г. упала в 2 раза по сравнению с 2006, и составила 8%.

* В исследовании 2006 г. вопрос анкеты звучал: «Что изменилось в Вашем трудовом положении с 1998 г.?»

Каковы же причины сохранения работы, профессии после 2007 г. (рис. 2)? Ведущая причина — привычка к своей работе и коллективу (55%). На втором месте — интересная работа (33%), затем следует вынужденное приспособление к сложившимся обстоятельствам (27%).

Рассмотрим динамику причин сохранения работы, профессии с 1998 г. до 2010 года. Заметим, что среди ответов на этот вопрос в 2006 г. первое место занимал ответ «работа интересная» (24%). В 2009 г., как и в 2010 г., лидирующей причиной стала привычка к своей работе, к коллективу (27,5% и 54,8% соответственно). Причину «работа интересная» сегодня называют на втором месте (33%). И только на третьем месте причина «мне некуда уходить» (27%). Важно отметить, что оплата труда в иерархии причин трудовой стабильности стоит лишь на четвертом месте, отставая при этом от привычки более чем в три раза.

Если говорить о причинах сохранения работы, профессии в разрезе конкретных субъектов ТО (табл. 2), ведущей является привычка к своей работе и коллективу, разница между ответами жителей субъектов области составляет десятые доли процента (29% в среднем по ТО). На втором месте на юге ТО и ХМАО называют причину «мне некуда уходить» (26% и 24% соответственно). В ЯНАО на втором месте располагается интерес к работе — 26%, в то время как на юге с небольшой разницей, а в ХМАО со значительным отрывом эта причина называется третьей. Важно отметить, что оплата труда в иерархии причин трудовой стабильности стоит лишь на четвертом месте, отставая при этом от привычки более чем на 10% во всех трех округах.

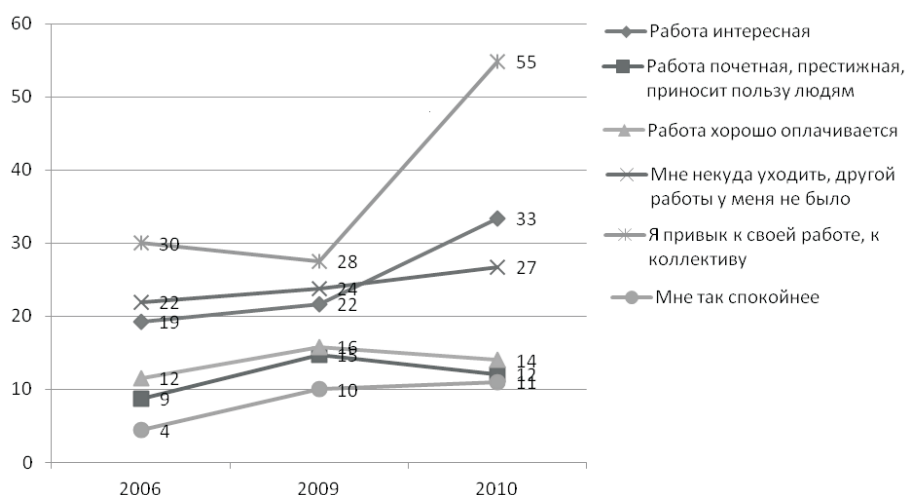


Рис. 2. Причины сохранения работы, профессии, 2006*–2010 гг., юг ТО, % от числа опрошенных

Среди причин смены работы, профессии оплата труда поднялась на второе место, сразу после интересной работы, обогнав сокращения, перспективы.

Сравнивая результаты 2009 г. и 2006 г., видно, что ведущие причины смены работы не претерпели значительных изменений. Исследование 2006 г. показы-

* Вопрос респондентам в 2006 г. звучал так: «Если Вы после 1990 г. сохранили свою работу, профессию, то почему?».

вало, что при перемене работы, профессии для большинства жителей области ведущий мотив — вынужденное приспособление к тем переменам, которые произошли на рынке труда за годы реформ. Именно под влиянием обстоятельств — работа плохо оплачивалась (24% на юге ТО, 17% — ХМАО и 20% — ЯНАО); закрытие предприятия, сокращения (21%, 17% 16% по округам соответственно), люди поменяли свою работу. Отличительной особенностью северных округов является немного более высокая значимость интересной работы (19%, 23% и 21%) как при сохранении работы, так и при ее смене (появилась возможность лучшей работы 19%, 24% и 22% на юге области, ХМАО и ЯНАО соответственно) и стремление к более высокой оплате труда при смене работы.

Таблица 2

Причины сохранения и смены работы в ТО после 1998 г. (% от ответов)*

	Юг ТО			ХМАО		ЯНАО	
	2006	2009	2010	2006	2009	2006	2009
Причины сохранения работы							
Работа интересная	19	26	33	23	19	21	26
Работа почетная, престижная, приносит пользу людям	10	17	12	10	14	10	15
Работа хорошо оплачивалась	10	18	14	14	14	15	16
Мне некуда уходить	28	26	27	23	24	23	23
Я привык к своей работе, к коллективу	34	28	55	24	29	23	29
Мне так спокойнее	5	16	11	7	8	7	8
Другое		2			4		1
Затрудняюсь ответить	19	2	4	22	10	20	6
Итого	125	136	156	122	121	119	124
Причины смены работы							
Появилась возможность более интересной работы	19	29	40	24	20	22	23
Работа не пользовалась уважением	3	2	5	6	3	3	6
Были сокращения, предприятие было закрыто	21	22	16	17	20	16	25
Работа по моей специальности сейчас не нужна	3	3	4	5	5	4	7
Работа плохо оплачивалась	24	23	25	17	18	20	20
На новой работе я имею больше возможностей проявить себя	14	18	23	14	17	15	18
Другое		4			8		3
Затрудняюсь ответить	35	9	13	36	22	35	15
Итого	119	116	127	118	113	114	117

К 2009 г. картина несколько изменилась. На юге области стали чаще менять работу по причине появления более интересной работы (29%), хотя раньше эта тенденция была локализована в северных округах. На втором месте плохая оплата труда — 23%. В ХМАО и ЯНАО иерархия причин смены работы не изменилась. Так, на первом месте стоит вынужденная потеря работы по при-

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

чине сокращения или закрытия предприятия. На втором месте — появление более интересной работы, на третьем — плохая оплата труда. Мотивы работников северных округов уже не отличаются от юга, склоняясь в сторону большей значимости интересной работы, но по-прежнему ориентированы на социальную защищенность. В этом проявляется особенность рынка труда нефтегазового севера: в молодых моногородах трудовая мобильность часто возможна только в пределах одной компании и, как правило, все планируется и финансируется самой компанией (обучение, переквалификация, повышение квалификации). Стремление к риску не приветствуется самими условиями работы на севере, с потенциально опасными объектами, а трудовое вознаграждение в нефтегазовых компаниях значительно превышает оплату на других предприятиях.

На причины смены работы, профессии финансовый кризис также оказал значительное влияние (рис. 3.). В 2010 г. среди них на первом месте стоит возможность более интересной работы — 40%. Затем, с отрывом почти в два раза — оплата труда, и на третьем месте — возможность проявить себя на новой работе (25% и 23% соответственно).

В 2006 г. при перемене работы, профессии для большинства жителей области ведущим мотивом выступало стремление к интересной, почетной, престижной работе, далее соображения престижности, почетности. Именно под влиянием обстоятельств — работа плохо оплачивалась; закрытие предприятия, сокращения люди чаще меняли свою работу. К 2009 г. картина несколько изменилась. В области меняли работу чаще по причине сокращений и ликвидации предприятий, появления более интересной работы и плохой оплаты труда — 9%. В 2010 г. иерархия причин смены работы изменилась. Так, на первом месте стоит возможность более интересной работы. На втором — месте плохая оплата труда — 25%.

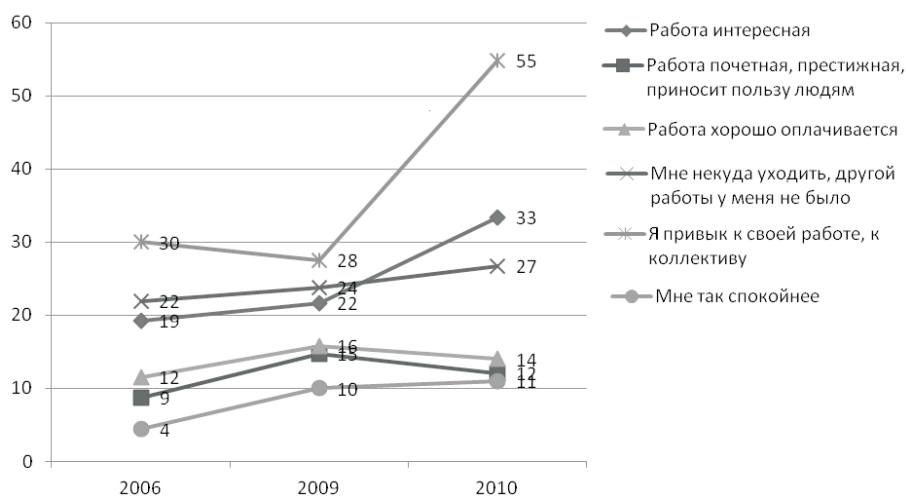


Рис. 3. Причины изменения работы, профессии*, 2006**-2010 гг., ТО, % от числа опрошенных

* % не равен 100, так как вопрос подразумевал несколько вариантов ответа.

** Вопрос респондентам в 2006 г. звучал так: «Если Вы после 1990 г. изменили свою работу, профессию, то почему?»

В этом проявляется особенность рынка труда нефтегазового севера: в молодых моногородах трудовая мобильность часто возможна только в пределах одной компании и, как правило, все планируется и финансируется самой компанией (обучение, переквалификация, повышение квалификации). Стремление к риску не приветствуется самими условиями работы на севере, с потенциально опасными объектами, а трудовое вознаграждение в нефтегазовых компаниях значительно превышает оплату на других предприятиях. В настоящее время мотивы работников склоняются в сторону большей значимости интересной работы, но по-прежнему ориентированы на социальную защищенность.

Тех, кто выбрал активные стратегии адаптации в условиях реформ в регионе меньше, чем в среднем по России. Прошедшие «тучные годы» привели к тому, что в Тюменской области в большей степени, чем в среднем по России, сохранились и во многом и развились патерналистские настроения, особенно заметные на фоне завышенных ожиданий по отношению к работодателю.

Наиболее значимым фактором, определяющим мобильность в сфере труда, а также 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 безработица в возрастной когорте до 30 лет превышает среднероссийский и среднеобластной уровень.

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 / Сост. и общ. ред. Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой. М.: Academia, 2009.