

ставляет собой обширное поле деятельности для реализации функций социального партнерства, базирующегося на взаимном уважении сторон в трудовых отношениях, понимании проблем друг друга, поиске компромиссов. Применение механизмов социального партнерства способствует улучшению положения работников, уменьшению остроты социальных конфликтов и росту общественного благосостояния.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Осьмук Л.А. Теоретические основания социальной конвенциональности. Автореф. дис. ... д-ра социол. наук. Барнаул, 2004. 44 с.
2. Татарникова С.Н. Коллективно-договорные отношения: опыт социологического анализа / С.Н. Татарникова // Труд и социальные отношения. 2008. № 1. С. 131-138.
3. Заславская Т.И. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.И. Заславская, М.А. Шабанова // СоцИс. 2002. № 6. С. 13-14.
4. Карнаух Н.Н. Роль систем управления в реализации государственной политики в области охраны труда / Н.Н. Карнаух, И.В. Бабайцев, В.М. Попова // Труд и социальные отношения. 2008. № 3. С. 29-35.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Герда, 2009. 256 с.
6. Анисимов А.Л. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства / А.Л. Анисимов // Трудовое право. 2007. № 5. С. 20-31.
7. Ахмадинуров Р.М. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / Р.М. Ахмадинуров, С.Н. Испулова // СоцИс. 2008. № 3. С. 137-139.
8. Любимова Е.А. Институционализация социально-трудовых отношений в Тюменской области / Е.А. Любимова, Н.В. Мальцева // Вестник ТюмГУ. 2008. № 4. С. 148-152.

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

Елена Владимировна АНДРИАНОВА—
преподаватель кафедры
экономической социологии,
кандидат социологических наук
vlad_davidenko@mail.ru

*Международный институт финансов, управления и бизнеса
Тюменский государственный университет*

УДК 331.5(571.12)

РЫНОК ТРУДА ТЮМЕНСКОГО РЕГИОНА В ПЕРИОД КРИЗИСА: ОЖИДАНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ*

LABOUR MARKET OF TYUMEN REGION IN THE CONTEXT OF CRISIS: EXPECTATIONS AND REALITY

АННОТАЦИЯ. Социально-экономическая ситуация на рынке труда в современной России изменяется настолько быстро, что система трудовых мотивов работников то и дело оказывается в противоречии с желаемой в данной ситуации с точки зрения работодателей и властей. Тюменская область имеет свои особенности, в первую очередь в силу своей нефтегазодобывающей специфики.

* Выполнено при финансовой поддержке федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России», мероприятие 1.3.1., по направлению «Философские науки, социологические науки и культурология», по проблеме «Трансформация мотивации и трудовых отношений в условиях кризиса на примере Тюменской области»: НК-234П

SUMMARY. Social and economical situation in the labour market in contemporary Russia changes so fast, that the system of employment motivation of the employees incessantly gets in contradiction with the desired one from the employers and government viewpoint. The Tyumen region is characterized by particular features due to its gas-and-oil producing industry.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рынок труда, мотивация, мотив, трудовая мотивация.
KEY WORDS. Labour market, motivation, motives, employment motivation.

Процессы, сопровождавшие переход России к рыночной экономике в конце прошлого века, сопровождались высокими социальными издержками. «Социальная цена формирования рынка...» заключается не только и не столько в понижении уровня жизни населения, сколько в потере людьми тех социальных гарантий, которые приносил социализм [1; 28]. Социальные гарантии обеспечивались государством, а государственные предприятия в отношениях работодатель—работник должны были вести себя как представители этого государства. Профсоюзы в этом квартете трудовых отношений превратились из представителя работников в их споре с работодателем в представителя предприятия. Предприятия через свои профсоюзы обеспечивали работников жильем, местами в детских садах и яслях, повышали их квалификацию, организовывали летний отдых работников и их детей, заботились о их здоровье. Утрата возможности получения этих благ стала причиной создания сильной оппозиции населения рыночным реформам. Если в начале реформ, в 1990-е гг., подавляющая часть населения поддерживала рыночные преобразования, то в 2000-е гг. ситуация изменилась. Что ожидали работники региона от властей и работодателей, и насколько эти ожидания вступают в конфликт с действительностью? Ответы на эти вопросы еще предстоит найти, но некоторые тенденции говорят о назревающих противоречиях, анализу которых и посвящена данная статья.

Иерархия трудовых мотивов населения Тюменской области в 2006 г. показывает преобладание ориентации работников на ощущение социальной защищенности (табл. 1), этот тезис верен для Чувашии, Карелии, Курской и Ульяновской областей, причем расхождения с данными по Тюменскому региону не превышают 3-5%, а ранги ответов полностью совпадают [2].

Таблица 1

Иерархия трудовых мотивов населения (% от числа опрошенных)*

Ранг ответа	Какую работу Вы предпочли бы сегодня, если бы могли выбирать?	%
1	Иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне	39,7
6	Иметь пусть небольшой, но твердый заработок	3,9

* Опрос населения методом интервью в домашних условиях, по типовой методике, разработанной ЦИСИ ИФРАН, проведен в 2006 г. Выборка репрезентирует население всех трех субъектов РФ; она составила 4000 человек, из них на юге области — 1715 человек, в ХМАО — 1285 человек, в ЯНАО — 1000 человек. Всего по выборке 44,3% мужчин, 55,7% женщин, 24,3% сельского населения и 75,7% городского населения; половозрастная структура репрезентирует население области с точностью не ниже 3,5%, по уровню образования 16% среднее и ниже среднего, 29% среднее специальное, 12% незаконченное высшее, 40% высшее. Также были опрошены 90 экспертов по специальной анкете.

Продолжение табл. 1

5	Иметь пусть небольшой, но твердый заработок, но больше свободного времени и более легкую работу	6,1
2	Много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее	21,2
4	Иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск	14,5
3	Затруднились ответить, отказ от ответа	14,6
	Итого	100

Общность систем мотивации работников подтверждает общий характер проблем на российском рынке труда. Переход к рынку предполагает новые отношения между государством, работодателем, работником и профсоюзами. Особенностью современной российской ситуации является то, что пока лишь только один участник этих отношений — работодатель — ведет себя по-рыночному. Население не готово взять на себя всю полноту ответственности, государство ведет себя двойственно: то объявляет о продолжении рыночных реформ, то демонстрирует стремление обеспечивать социальные гарантии почти в полном объеме. По всей выборке у респондентов преобладает желание работать на частных предприятиях, но при этом наименее удовлетворены типом предприятия, на котором они работают, в частных фирмах. При этом, согласно данным социологического опроса, на частном предприятии хотели бы работать 68% работников государственных предприятий, 46% работников предприятий смешанной формы собственности и 31% — среди работников негосударственной формы собственности. Эти данные означают расхождение между реальным и желаемым положением дел. 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 7 раз больше населения, чем работает в настоящее время. Люди в массе своей хотели бы работать на частных предприятиях, но реальность не оправдывает их ожиданий. Это амбивалентность сознания или результаты институциональных преобразований в регионе и в стране?

Изменения на рынке труда, проходившие в Тюменской области после 1990-х гг. имеют два основных этапа: до 2000-го г. и после.

Первый период характеризуется ростом уровня безработицы на фоне институциональных изменений в структуре экономики, возникновением муниципальной собственности. Во второй период происходило снижение уровня безработицы, но институциональная структура продолжала меняться: выросла доля частных предприятий, снизилась доля муниципальных, существенно уменьшилась доля предприятий смешанной российской формы собственности. Рыночные преобразования первого этапа («дикий рынок») сменились стремлением к управлению социальными издержками при движении к рынку (табл. 2).

Таблица 2

**Среднегодовая численность занятых в экономике Тюменской области
и уровень безработицы (1995-2007 гг.)**

	1995	2000	2005	2006	2007
Численность занятого населения, тыс. чел.	1700,7	1704,3	1890,6	1876,7	1880,8
Изменение среднегодовой численности занятых в экономике (в %% к предыдущему году)	102,6	97,4	101,1	99,3	100,2

Продолжение табл. 2

Уровень безработицы (в %% от численности экономически активного населения)	7,1	10,8	6,7	6,8	5,8
Распределение среднегодовой численности занятых в экономике по формам собственности организаций в %	100	100	100	100	100
из них: государственная	39	11,5	11,7	12,4	12,8
муниципальная	-	20,7	16,7	15,3	14,8
общественных и религиозных организаций	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
частная	27,4	47,1	60,7	60,9	61,2
смешанная российская	32,5	19,4	8,5	8,6	7,7
иностранная, совместная с российской	0,9	1,1	2,3	2,7	3,4

Источники: [3; 102-103, 104-105; 135-136]; [4; 114, 125]

Беспрецедентное повышение цен на углеводороды, вкупе с появлением некоего консенсуса в конфликтных отношениях между элитами Тюменской области (Тюмень), и нефтегазовых субрегионов (ХМАО, ЯНАО) в виде программы «Сотрудничество» привели к появлению возможностей у властей Тюменской области для проведения социально-ориентированной политики. Результаты этой политики неоднозначны: в регионе растет экономическая активность населения (табл. 2), уменьшилась безработица, средний возраст безработных также постепенно растет (табл. 3). Но одновременно растет доля безработных с высшим образованием. В основном это женщины предпенсионного возраста и молодые люди до 30 лет, не нашедшие работы по специальности, но не готовые перейти на работу на имеющиеся вакансии. Анализ распределения среднегодовой численности занятых в экономике по видам экономической деятельности в регионах области показывает, что в Тюменской области рынок труда достаточно сбалансирован, на первом месте стоит строительство (13,8%), доля которого выросла за пять лет на 1,5%. Занятость в сфере добычи полезных ископаемых находится на втором месте в области, что составило к 2008 г. 12,3%, снизившись с 13,3% за пять лет. Далее идут транспорт и связь, торговля и услуги. В ХМАО-Югре в сфере добычи полезных ископаемых занято 18,3%, в строительстве — 15%, транспорте и связи — 12,5%.

Таблица 3

Состав безработных по возрасту и уровню образования, в %% по строке

Состав безработных по уровню образования (в %%)**							
Год	Безработные всего	В том числе по уровню образования					
		высшее проф.	неполное высшее проф.	среднее проф.	начальное проф.	среднее полное общее	не имеют среднего полного общего образования
1995*	100	7,0	—	25,4	—	42,8	24,8
2000	100	8,6	2,3	24,4	15,7	35,3	13,7
2005	100	10	0,6	19,3	17,6	31,3	21,2
2006	100	10,1	0,4	18,8	17,8	31,5	21,4
2007	100	11,2	—	19,1	17,6	31	21,1

Продолжение табл. 3

Состав безработных по возрастным группам (в %%)**								
Год	Безработные	В том числе в возрасте, лет						
		до 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-72	средний
1995*	100	11,3	18,8	45,4			—	31,1
2000	100	10,4	24,1	30,2	26,9	7,5	1,0	34,4
2006	100	10,0	30,3	21,7	21,8	15,5	0,7	35,0
2007	100	12,7	40,4	17	29,4	8,7	1,6	35,1

Примечание: в представленных данных статуправления 1995 г. разбивка по годам: 30-49 и 50-54, 55-59 лет.

Источник: [5]; [3; 129]; [4; 126, 34]

Тип преобразований второго этапа в большей степени соответствует социальным ожиданиям населения, но насколько он оказался эффективным, покажет устойчивость экономики в период кризисных явлений 2009-х годов.

Среди регионов Уральского федерального округа по уровню занятости населения к концу 2007 г. лидируют ЯНАО, юг Тюменской области, опережая Курганскую и Свердловскую области, ХМАО (рис. 1).

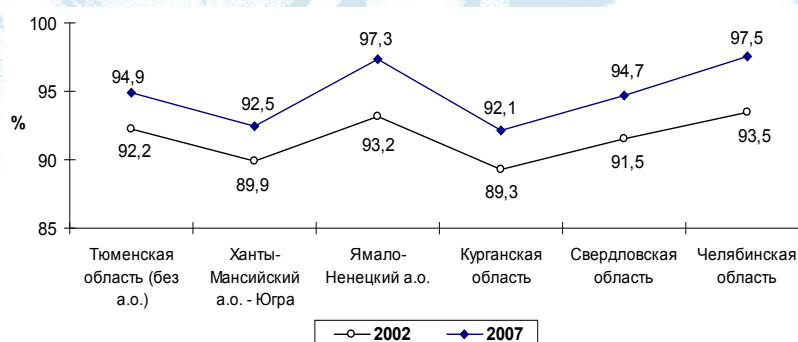


Рис. 1. Уровень занятости населения в регионах УрФО, в % к численности экономически активного населения в возрасте от 15 до 72 лет [7; 34]

Уровень регистрируемой безработицы в сельских районах Тюменской области в 2008 г. выше среднеобластной в 2 раза (в Сорокинском районе — в 6 раз) [6; 34].

Каким же образом происходило приспособление населения к новой трудовой ситуации? Особенности ментальности тюменских жителей таковы, что у них имеются завышенные требования из-за исторически сложившейся специализации, и того, что патернализм в ментальности населения северных округов резко усилился в период высоких цен на углеводороды. В Тюменской области среди тех, кто работал в 1990 г., сохранили свою специальность и место работы только 47% населения. Доля тех, кто имел работу в 1990 г. и поменял организацию или специальность, составляет 53% [7].

Анализ трудовой мобильности, предложенный ранее Л.А. Беляевой [8; 55], позволил выделить несколько доминирующих типов трудовой ориентации: 1) *жертвы обстоятельств*, сохранили работу по объективным, не зависящим от них причинам, 25% (в России 45%); 2) *креативные* — интерес к работе ставят на первое место при ее сохранении или смене, 30% (в России 34%); 3) *инертные*, для них главный мотив — спокойствие, нежелание что-то менять, 33% (в России 23%); 4) *меркантильные* — стремятся работать там, где больше платят, 12% (в России 19%); 5) *затруднившиеся ответить* или не ответившие на вопрос, 20% (в России 8%).

Люди, не готовые или не желающие менять свои привычки, согласные довольствоваться минимумом при сохранении стабильности (*инертные*) являются самой распространенной группой среди работников Тюменской области, причем доля этой группы на 10% больше, чем в среднем по России.

Близки по духу инертным работникам *жертвы обстоятельств*, кто был вынужден приспособлять свое трудовое положение под внешние обстоятельства, их в регионе гораздо меньше, чем в среднем по России, и это связано с тем, что нефтегазовые сверхдоходы, частично перераспределенные в регионе, позволили смягчить для населения социальную цену реформ 1990-х годов. Эти две группы можно объединить в группу тех, кто выбрал пассивные стратегии к реформам 1990-х годов, 58% населения области (в России 68%). В Тюменской области заметно больше тех, кто уклонился от ответа, что также свидетельствует о слабой сформированности системы трудовых мотивов работников.

Довольно большая доля жителей Тюменской области выбрали активные стратегии адаптации к реформам (60%), то есть они *сменили работу* в результате сознательного выбора: *появилась возможность лучшей работы* (22%), *работа плохо оплачивалась* (20%), *на новой работе имеют больше возможностей* (14%) или *работа не пользовалась уважением* (4%). В этой группе сосредоточены в большей степени мужчины, лица молодого и среднего возраста, образованные, примерно в равных долях представлены жители города и села.

Мотивы работников северных округов отличаются в сторону большей значимости интересной работы и ориентации на социальную защищенность; в этом проявляется особенность рынка труда нефтегазового Севера: в молодых моногородах трудовая мобильность часто возможна 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 в условиях Севера, с потенциально опасными объектами, а трудовое вознаграждение в нефтегазовых компаниях значительно превышает другие возможные виды работ.

Таким образом, по результатам социологического исследования можно зафиксировать, что «жертв рыночных обстоятельств» в Тюменском регионе меньше, чем в среднем в России, по причине более социально ориентированной политики, которую могли себе позволить проводить власти нефтегазового региона, и *инертных* людей больше. Тех, кто выбрал активные стратегии адаптации в условиях реформ в регионе, меньше, чем в среднем по России — 42% при сохранении работы в Тюменской области (53% в России). Прошедшие «тучные годы» и соответствующие накопления привели к тому, что в Тюменской области в большей степени, чем в среднем по России, сохранились (во многом и развились) патерналистские настроения, особенно заметные на фоне завышенных ожиданий по отношению к работодателю.

Первой реакцией работодателей на кризис осени 2008-го г. оказалось сжатие рынка труда. Официально спад производства к февралю 2009 г. в Тюменской области достиг 16% по сравнению с аналогичным периодом 2008 г., и это только верхушка айсберга. Предприятия и организации, стремясь сохранить опытные кадры, освобождаются в первую очередь от молодых, недавно нанятых работников, а также женщин и пенсионеров. Появилось образованные молодые безработные с квалификацией работников кредитных учреждений, финансовых компаний, маркетинга и рекламы. Предприятия реального сектора экономики осенью 2008 года либо приостановили свою работу, либо снизили размеры заработной платы, укоротили рабочую неделю, стали задерживать выплаты зарплаты. В северных округах (особенно в ХМАО) сокращения в нефтяных и сервисных компаниях достигли до 30% от общей численности персонала.

По данным Федеральной службы занятости, в январе 2009 г. численность незанятого населения в Тюменской области возросла и составила 18% среди экономически активного населения [9]. В наибольшей степени пострадал рынок труда на юге области, среди экономически активного населения доля незанятых составила 23,1%, увеличившись на 18% по сравнению с соответствующим периодом 2008 года. В ХМАО эта доля составила 17,5%, в наименьшей степени кризисные явления сказались на рынке труда ЯНАО (незанятые составили 8,1% от экономически активного населения) [10; 33].

Тем не менее, по данным прокуратуры Тюменской области (без округов) зимой 2008-го г. «ситуация на рынке труда в регионе остается стабильной, уровень общей безработицы является самым низким в УрФО» [11]. Вмешательство в ситуацию на рынке труда органов власти: проведение проверок прокуратуры на предприятиях, объявивших наибольшие сокращения, подписание 20.03.2009 г. соглашения между Рострудом и правительством Тюменской области по финансированию областной программы содействия занятости населения, еженедельный мониторинг службы занятости населения Тюменской области организаций, планирующих увольнения работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников и др., количество зарегистрированных безработных в регионе снизилось к концу февраля на 1,04%. На 1.03.2009 безработных на юге Тюменской области зарегистрировано 7316 чел., предприятия на юге области готовы принять на работу 13050 чел. [12] Сокращается количество вакансий, и особенно значительно в строительной отрасли, что связано с резким сокращением инвестиционных программ.

Региональная программа по содействию занятости населения принята и одобрена на федеральном уровне. Объем ее финансирования составляет 417 млн рублей, 250 млн выделяет областной бюджет и 167 млн — федеральный [13]. Программой по содействию занятости населения предусмотрено создание временных рабочих мест и организация общественных работ на тех предприятиях, где планируется высвобождение людей. Сумма, которую предприятие потратит на выплату зарплат работникам, занятым на таких работах, будет компенсироваться за счет средств программы. Еще один раздел программы — это самозанятость, самообеспечение, помощь в развитии малого предпринимательства людям, ищущим работу. Даже в условиях кризиса население не готово занимать вакансии, которые объявлены работодателями. Так, в Исетском районе Тюменской области к концу февраля 2009 г. на учете службы занятости стояло более 200 человек, а заявленных вакансий более 300 чел. Администрация вынуждена ввозить для работы на фермах района вахтой скотников, доярок и прочих работников из Курганской области, республик ближнего зарубежья, примыкающих к южным границам области. Местных работников не устраивают жесткие требования к трудовой дисциплине, условия оплаты труда (10-15 тысяч рублей в месяц).

Все это служит свидетельством первых признаков того, что работники Тюменской области не вполне готовы к работе в условиях кризиса 2008-2009 гг., существуют противоречия между логикой кризиса и системой мотивации работников. «Нефтяной пузырь», возникший к лету 2008 г., лопнул, но рыночная инфраструктура, которая могла бы прийти ему на смену, за период после 1990-х гг. в регионе создана так и не была.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рывкина Р.В. Социология российских реформ: социальные последствия экономических перемен. М.: ГУ ВШЭ. 2004. 440 с. С. 28.
2. Социальные аспекты жизни населения Ульяновской области / Под ред. Н.В. Дергунной. Ульяновск: УлГУ, 2008. С.41, 19; Григорьев В.С. Инновационные подходы в реализации социальной политики в Чувашской республике // Опыт подготовки социокультурных пор-

третов регионов России: М-лы III Всеросс. науч.-практ. конф. Курск, 25-28 сентября 2007. Изд-во КГУ, 2007. С.83; *Бойко И.И.* Локальная, региональная и общероссийская идентичности в Чувашии // Социокультурные портреты регионов России: Опыт комплексной реализации. Сб. материалов IV Всеросс. науч.-практ. конференции. Чебоксары, 2008. С. 109. Е.Б. Плотникова, И.А. Германов, Н.А. Несевря. Социокультурный портрет Пермского края // Опыт подготовки социокультурных портретов регионов России: Материалы III Всеросс. науч.-практ. конф. Курск, 25-28 сентября 2007 г. Изд-во КГУ. 2007. С. 188.

3. Регионы России. Социально-экономические показатели. М., 2007.

4. Статистический ежегодник: Стат. сб. в 4-х частях. Ч. 1. (I) / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. Т., 2008.

5. Социологический портрет Тюменского региона. / Лапин Н.И., Беляева Л.А., Давыденко В.А., Мельник В.В., Ромашкина Г.Ф., Корепанов Г.С. Тюмень: Тюменская областная Дума. 2007; Корепанов Г.С. Территориальное поведение социального субъекта // Тюмень: ТюмГУ, 2007.

6. Об экономическом потенциале Тюменской области: Анал. зап. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. Т., 2008. С. 34.

7. Андрианова Е.В., Ромашкина Г.Ф. Мотивация в сфере труда: идеальные модели и поведение // Известия УрГУ. № 51. Екатеринбург: Изд-во УрГУ. 2007.

8. Беляева Л.А. Проблемы социальной стратификации и трудовая мотивация населения (общероссийский контекст) / Опыт апробации типовой методики «Социологический портрет региона»: Сб. м-лов Всерос. науч.-методич. конф. Ч. II. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2006, С. 55.

9. По данным ФСЗ по ТО по состоянию на январь 2009.

10. Труд и занятость в Тюменской области (2003-2007): Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы госстатистики по Тюменской области. Тюмень, 2008. С. 33.

11. Прокуратура Тюменской области информирует о принятых мерах прокурорского надзора в период оздоровления экономики. 16.02.2009 // http://www.proctmo.ru/news/news_1651.

12. Информация департамента занятости населения Тюменской области на конец февраля 2009 года.

13. Администрация Тюменской области. 27.02.2009 // <http://www.admtyumen.ru/news/2009/02>.

Владимир Александрович ДАВЫДЕНКО —
зав. кафедрой экономической социологии,
доктор социологических наук, профессор
vlad_davidenko@mail.ru

Елена Павловна ДАНИЛОВА —
аспирант кафедры экономической социологии
daniilovaep@rambler.ru

Международный институт финансов,
управления и бизнеса
Тюменский государственный университет

УДК 316.334.2

УЧЕТ ФАКТОРА РИСКА ПРИ АНАЛИЗЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИЙ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)

RISK MANAGEMENT IN THE ANALYSIS OF INVESTMENT BEHAVIOUR (CASE STUDY OF TYUMEN REGION COMPANIES)

АННОТАЦИЯ. В статье представлены результаты исследования влияния фактора риска и неопределенности на инвестиционное поведение компаний Тюменской