

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ²²

PROBLEMS OF EMPLOYMENT AS A SOCIO-CULTURAL FACTORS MODERNIZATION

Е.В. Андрианова
Elena Andrianova

ФГБОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия
Tyumen State University, Tyumen, Russia

Рассматривается динамика привлекательности различных секторов экономики, уровень удовлетворённости формой собственности места работы. На примере результатов социологических исследований в Тюменской области установлено расхождение между реальным и желаемым положением дел в сфере занятости. Рассмотрены проблемы занятости как социокультурный фактор модернизации.

We consider the dynamics of attraction for workers in various sectors of the economy, the level of satisfaction with the form of the enterprise workplace property. For example, the results of sociological research in the Tyumen region found a discrepancy between the actual and the desired state of affairs in the field of employment. The problems of employment as a socio-cultural factor of modernization.

Ключевые слова: Занятость, трудовые отношения, формы собственности.

Keywords: Employment, labor relations, the form of ownership.

Социальноэкономическую сферу выделяют как одну из значимых сфер жизнедеятельности территориального сообщества [1, 29]. Рынок труда, являясь важной характеристикой регионального сообщества, отражает включенность граждан в процесс общественного производства. Поведение на рынке труда формирует и воспроизводит социально-профессиональную структуру региона, позволяющую удовлетворить потребность общества в кадрах. Важно обеспечить: взаимодействие компонентов рынка труда, сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда как компоненты социокультурного фактора модернизации.

Несмотря на то, что в Тюменской области «развитие социальноэкономической компоненты идет опережающими темпами. Структура занятости в экономике УФО достаточно стабильна, более половины работают в обслуживающих отраслях. Однако вклад этих отраслей в ВРП крайне неравномерен, поскольку велика доля нефтегазодобывающей отрасли. В Тюменской области до 14% занятых приходится на добывающую промышленность (в ХМАО - 21% и ЯНАО - 20%). Тюменская область, ее юг - это скорее сервисный регион, слабо развита промышленность. Сильная сторона её юга - относительно высокий (по среднероссийским меркам) уровень бюджетной обеспеченности, и как следствие - наличие потенциала вторичной модернизации экзогенного типа, то есть наблюдаются высокие темпы распространения заимствованных инноваций в сфере потребления, при практически отсутствующей инновационной активности» [2, 20] результаты социологических исследований установили расхождение между реальным и желаемым положением дел в сфере занятости.

²² Работа выполнена при финансовой поддержке фонда РГНФ, проект №16-03-00500.

Исследование проводилось на данных социологического опроса 2016 года в Тюменской области (без автономных округов) по методологии Н.И. Лапина "Социокультурный портрет региона России" [3]. Объем выборки составил 1514 человек, ошибка 2,6% по одному признаку. Структура выборки по полу, возрасту и типу поселения (город/село) соответствует структуре генеральной совокупности.

Статистика распределения численности занятых в экономике Тюменской области по формам собственности более десяти лет отражает, медленное, но устойчивое сокращение доли государственности и рост частного сектора экономики (табл. 1). Что влечет определенные социальные трансформации в сфере труда. Доля населения, работающего в частном секторе экономики с 2006 г. стабильно растёт, но его темп существенно замедлился. За период с 2011 по 2014 гг. частный сектор региона вырос на 25,5 тыс. чел.

Таблица 1.

Распределение среднегодовой численности занятых в экономике Тюменской области по формам собственности (тыс. человек)

| Занято в экономике по формам собственности | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Российская: | 647,8 | 651,6 | 654,2 | 662,0 |
| государственная | 113,1 | 115,4 | 114,0 | 112,3 |
| муниципальная | 57,9 | 56,6 | 57,0 | 57,7 |
| общественных и религиозных организаций (объединений) | 2,1 | 2,0 | 2,1 | 2,1 |
| частная | 439,1 | 443,7 | 449,4 | 464,6 |
| смешанная российская | 35,6 | 33,8 | 31,6 | 25,2 |
| Иностранная и совместная российская и иностранная | 21,5 | 24,7 | 27,3 | 23,2 |
| Всего | 669,3 | 676,3 | 681,5 | 685,1 |

Источник: Тюменская область без автономных округов в цифрах: Крат. стат. сб./Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. – Т., 2016. – 251с. С.26

Результаты мониторингового опроса так же демонстрируют, что тренд снижения доли государственности и роста частной продолжается. Доля работающих в госсекторе за 10 лет наблюдений снизилась на 4 пункта, доля работающих в частном секторе, испытав подъем на 10% в 2009 г., сегодня практически откатилась на 10 лет назад (рис. 1). При анализе к предприятиям государственной формы собственности отнесены: органы государственной власти или местного самоуправления, бюджетная организация или учреждение (например, школа, поликлиника и т.п.), государственные предприятия, акционерные с участием государства; к предприятиям частной формы собственности отнесены: частные, акционерные, фермерские и личные подсобные хозяйства, индивидуальная трудовая деятельность.



Рис. 1. Разделение респондентов по типу собственности предприятий, в % от числа опрошенных, 2006-2016 г.

Отдельно остановимся на распределении ответов на вопрос: «К какому типу относится предприятие (организация), где Вы работаете на основной работе?» (табл. 2).

Таблица 2.

Распределение ответов на вопрос «К какому типу относится предприятие (организация), где Вы работаете на основной работе?» (2006-2016 гг., в % от числа опрошенных)

| Форма собственности | | Юг Тюменской области | | | | |
|--|--|----------------------|------|------|------|------|
| годы | | 2006 | 2009 | 2011 | 2013 | 2016 |
| Органы государственной власти или местного самоуправления | Государственное, муниципальное предприятие <i>(вариант формулировки в опросе 2006-2013)</i> | 30 | 44 | 32 | 25 | 6 |
| Бюджетная организация или учреждение (например, школа, поликлиника и т.п.) | | | | | | 15 |
| Государственное предприятие | | | | | | 8 |
| Акционерное предприятие с участием государства | | 11 | 7 | 5 | 5 | 6 |
| Акционерное предприятие без участия государства | | 23 | 8 | 6 | 8 | 9 |
| Предприятие, находящееся в Вашей личной собственности | | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| Частное предприятие (не Ваша собственность) | | 13 | 22 | 21 | 23 | 19 |
| Крестьянское, фермерское хозяйство, с/х кооператив | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Личное подсобное хозяйство | | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| Индивидуальная трудовая деятельность | | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| Другое | | 3 | 1 | 5 | 0 | - |
| Не работаю | | 13 | 8 | 13 | 6 | 11 |
| Отказ от ответа | | 0 | 4 | 8 | 24 | 19 |
| Итого | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Доля граждан, работающих на основной работе на частных предприятиях «на хозяина» («не Ваша собственность») в 2006-2013 гг. демонстрировала рост, к 2016 г. произошёл откат на 4%. Индивидуальная трудовая деятельность с годами так же не становится популярнее.

Одной из характерных черт современной занятости является наличие двух или более мест работы, т.е. наряду с основной работой – дополнительная. В 2016 г. 25% имеют дополнительную работу, заметим, что в 2013 г. в области около 6% работников имели дополнительную работу. В качестве дополнительного места работы выступают все формы собственности, но индивидуальная трудовая деятельность и предприятия находящиеся в личной собственности в 2 раза чаще других выступают в качестве дополнительной работы. Скорее всего, это следствие неразвитости малого бизнеса в области и занятие индивидуальной трудовой деятельностью или частными фирмами является для населения скорее дополнительным заработком и хобби, и не рассматриваются ими как приносящие основной доход.

Целесообразно сравнить данные об основном месте работы с ответами на вопрос, где именно хотели бы трудиться работники, определив тем самым удовлетворённость работников местом работы в зависимости от формы собственности предприятия. Типы предприятий где работают люди и где хотели бы работать представлены на рис. 2.

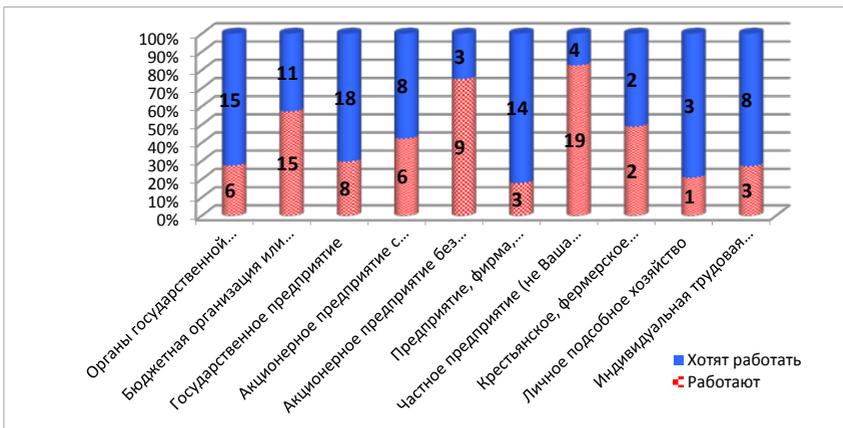


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «К какому типу относится предприятие, где Вы работаете на основной работе?» и «На предприятии какого типа Вы хотели бы работать в качестве основной работы?» (% от числа опрошенных, 2016)

Все 10 лет наблюдений фиксировалась существенная часть населения, работающего на предприятиях не той формы собственности, как желали бы. Доля желающих работать на предприятиях, находящихся в государственной собственности, более чем в 2 раза превышала работающих там. Исследование 2016 г., где государственный сектор разделен на составляющие, позволило увидеть наиболее привлекательные сектора. Так, в органах государственной власти или местного самоуправления хотят работать в 2,5 раза больше населения, чем работает. Примерно это же соотношение справедливо и для государственных предприятий (2,25 раза). А вот, в бюджетных организациях (типа школа, поликлиника) желают работать на 4% меньше населения чем работают.

Обращает на себя внимание, тот факт, что число желающих работать на предприятиях, находящихся в чьей-то частной собственности, с годами только снижается. Так в 2013 г. зафиксирована разница в 4 раза между работающими там и желающими. К 2016 г. разрыв только увеличился, уже в 5 раз меньше доля работников желающих работать на частный сектор, чем работающих там. Отметим, в секторе акционерных предприятий без государственного участия, картина аналогичная. Там работает в три раза больше населения, чем хотели бы. Скорее всего, это связано с более жесткими рамками труда, требованиями к производительности и эффективности, которые выстраивают частные работодатели, а так же с отсутствием социальных гарантий или трудностями их получения. На предприятиях находящихся личной собственности, наоборот, желало бы работать в 5 раз больше населения, чем работает.

Рассмотрим соотношение предпочтений между государственным и частным секторами экономики при выборе реального и желаемого мест работы за десятилетний период. Если доля работающих на государственных предприятиях с 2006 г. согласно наблюдениям и статистике, имеет устойчивую тенденцию к снижению, то, доля населения, желающего работать на государственных предприятиях, только растёт, и в 2016г. на 18% превышает долю населения уже работающего на госпредприятиях. Т.е. на рынке труда складывается ситуация, когда спрос на места в государственных организациях превышает предложение. В частном секторе мы наблюдаем иную картину. Доля работающих там остается стабильной (за исключением подъема в 2009 г., когда спрос практически совпал с предложением), а доля желающих там работать за 10 лет потеряла почти 10%. Причины такой динамики разные. Здесь, и следствие кризисов 2008 г., а затем и 2014-2015 гг., когда оказалось, а затем и подтвердилось дополнительно, что работать на частный бизнес менее надежно, чем на государство, и реали-

зация государственной политики повышения зарплат бюджетникам, и высокие доходы работников газового и нефтяного секторов (а в Тюменской области они составляют весомую долю рабочих мест), и привлекательность карьеры чиновника.

Сравнительный анализ полученных данных позволяет сделать выводы о степени удовлетворенности своим местом работы в зависимости от формы собственности предприятия. Закономерно, что наиболее удовлетворены формой собственности своего места работы категория собственников бизнеса (63%) (заметим, что в 2013 г. их было 55%, а в 2006 г. - 71%). На втором месте по степени удовлетворенности работники госпредприятий (40%). За ними следуют представители органов государственной и местной власти (38%). Интересно, что в группе занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью есть рост удовлетворенности с 24 % в 2009 г. до 33%. Не смотря на это, заметим, что это слишком низкий показатель удовлетворенности для дальнейшего развития этого сектора. Самыми неудовлетворенными группами являются работники акционерных предприятий без участия государства (10%) и работающие на частный сектор (не собственники) (11%). За исключением собственников предприятий, среди всех остальных групп работников, более 50%, не зависимо от типа предприятия, на котором работают - не удовлетворены своим местом работы.

Таким образом, сохраняется расхождение между реальным и желаемым положением дел в сфере занятости. За десять лет зафиксирован тренд снижения доли удовлетворенных своим местом работы практически на предприятиях всех форм собственности. Наиболее привлекательным сектором остается государственный, но не бюджетные организации и учреждения (например, школы и поликлиники). Конкурировать с ним может только собственный бизнес (но не индивидуальное предпринимательство).

Наемные работники в частных фирмах за десять лет по степени неудовлетворенности обошли такой, долгие годы малопривлекательный и трудоемкий, сектор как с/х, став самой неудовлетворенной группой. А фермерские хозяйства и личные подсобные хозяйства, напротив нарастили степень удовлетворенности более чем в 2 раза за 10 лет (с 14% до 28%).

Развитие различных форм собственности, особенно частной собственности, играет важную роль в ускорении производственного роста экономики, увеличении числа рабочих мест, повышении уровня и качества жизни. Рыночная трансформация российского общества требовала вытеснения государственной собственности частной, так как именно она является стержнем развитой рыночной экономики. Однако процесс плюрализации форм собственности привел: к перекосам между желаемым и реальным местами работы, к отсутствию удовлетворенности своим местом работы в зависимости от формы собственности предприятия у большей части населения. Таким образом, социологический анализ динамики удовлетворенности своим местом работы свидетельствует о том, что выбор между государственной или частной формами собственности не однозначен.

В 2016 г. становится очевидным риск сжатия сектора индивидуального предпринимательства. Наличие в экономике региона развитого сектора малого и среднего предпринимательства существенно дополняет перечень производимых товаров и услуг, обеспечивает занятость населения, в значительной степени способствует формированию конкурентной среды и установлению рыночного равновесия. На фоне кризиса снижается уровень самостоятельности и активности при адаптации к проблемам, возникающим в социально-экономической и трудовой сфере.

Список литературы

1. Лапин Н.И. Новые проблемы исследований региональных сообществ // Социологические исследования. 2010. № 7 (315). С. 28-39.
2. Ромашкина Г.Ф. Процессы модернизации в регионах уральского федерального округа // Социологические исследования. 2015. № 1. С. 19-26.
3. Лапин Н.И., Беляева Л.А. Программа и типовые инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация - 2010). М., МФРАН, 2010.