

Г.А. МОНУСОВА

## ПРОМЫШЛЕННЫЕ РАБОЧИЕ В РОССИИ: АДАПТАЦИЯ, ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ, МОБИЛЬНОСТЬ

### Постановка проблемы

Переход к рыночной экономике в России, начавшийся в 1992 г., вызвал снижение объемов производства и сокращение численности занятых. При этом сокращение занятости значительно отстает от спада производства, и до 1995 г. безработица была незначительной [1]. Адаптация персонала предприятий к изменившимся условиям осуществлялась не путем увольнений, а посредством "гибкой занятости" [2]. Такого рода гибкость влекла за собой относительное снижение реальной оплаты труда и зачастую принимала формы сокращенного рабочего времени, административных отпусков, задержек выплаты заработной платы, неиндексации инфляционных потерь. С конца 1995 г. эти процессы затронули все группы занятых в промышленности [3]. Одновременно, несмотря на растущую безработицу и формально сужающиеся возможности трудоустройства, в промышленности сохранилась высокая мобильность рабочей силы [4]. В целом же реструктурирование занятости имело скорее спонтанный характер, нежели было результатом целенаправленной политики [5].

Рабочие пытаются приспособиться к новым условиям. Такое приспособление часто выражается в высоком уровне мобильности, вторичной занятости, попытках установить контроль над производством, используя свои знания и опыт. Последствия подобной адаптации неоднозначны. Растет внутрипроизводственная дифференциация, сопровождающаяся замедлением и даже прекращением передачи профессионального опыта и знаний, трансляции навыков, блокированием продвижения. Становится заметной сегментация, при которой часть рабочих монополизировала приобретенный опыт и навыки, не допуская их передачу вновь приходящим, и таким образом приобретают значительную власть и контроль на предприятии. Для остальных рабочих дальнейшие пути социального продвижения оказываются практически отрезаны [6].

### База данных

В статье использованы результаты монографического обследования девяти предприятий различных отраслей промышленности (машиностроение,

---

Монусова Галина Алексеевна — кандидат исторических наук, научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений РАН. Адрес: 117859 Москва, ГСП-7, Профсоюзная ул. 23. Телефон: (095) 128 3736. Электронная почта: vladim@gimpels.ecosrv.fips.ru

Статья подготовлена при финансовой поддержке Института "Открытое общество" в Будапеште, RSS No 408/1996

судостроение, швейная, обувная, пищевая промышленность), расположенных в Москве, Твери, Красноярске, Владимире, Калуге. На каждом из предприятий собирались статистические данные о занятости, оплате труда, движении персонала, а также проводились интервью с представителями администрации, экономистами, кадровиками, мастерами, рабочими, профсоюзными активистами. Обследованные предприятия были государственными, а затем, в 1992-1995 годах, их тем или иным образом приватизировали. По динамике выпуска предприятия типичны для своих отраслей: спад производства в 1992-1995 годах составил от 40 до 70%. Исключение составляет одно пищевое предприятие в Москве, где заметно увеличились и выпуск, и занятость. В статье также использованы данные российского лонгитюдного мониторингового обследования (Russian longitude monitoring survey – RLMS). Это обследование основано на представительной выборке домохозяйств во всех макрорегионах России и охватывает почти 10 тыс. респондентов (подробное описание проекта содержится в разработке П.Грегори и соавторов [7]). В нашем распоряжении были данные двух “волн” мониторинга, проведенных соответственно в конце 1994 и 1995 годов. Преобладающая часть респондентов участвовала в опросах обеих “волн”, что позволило проследить изменения в положении одних и тех же людей на протяжении одного года.

Анкета RLMS содержит вопросы о профессиональной принадлежности опрошиваемых, закодированные в соответствии с международной классификацией профессий ISCO-88 [8]. ISCO-88 содержит следующие укрупненные группы профессий: 1) государственные служащие и управляющие; 2) специалисты-профессионалы; 3) техники и вспомогательный персонал; 4) конторские служащие; 5) работники сферы обслуживания и торговых предприятий; 6) квалифицированные работники сельского хозяйства, рыболовства и рыболовства; 7) квалифицированные рабочие; 8) операторы и сборщики промышленных установок и машин; 9) неквалифицированные рабочие. Данный классификатор позволяет анализировать профессиональный статус рабочих не только в статике, но и в динамике.

Обследованные мной предприятия можно объединить в две группы. **Тип А** включает машиностроительные предприятия с относительно высокотехнологичным оборудованием, основа коллектива здесь – квалифицированные рабочие-мужчины. **Тип В** – предприятия легкой промышленности, где используется в основном малооплачиваемый женский труд средней и низкой квалификации. Рабочих можно объединить в четыре укрупненные группы: а) высококвалифицированные рабочие на основном производстве; б) среднеквалифицированные рабочие на основном производстве; в) высококвалифицированные рабочие на вспомогательном производстве; г) среднеквалифицированные рабочие на вспомогательном производстве. Группу (в) образуют прежде всего квалифицированные ремонтники, а группу (г) – грузчики и подсобные рабочие. Эта в какой-то мере абстрактная классификация, естественно, не идентична международной классификации ISCO-88. Однако между ними можно провести определенную параллель. По своему фактическому составу обе группы высококвалифицированных рабочих соответствуют 7-ой

группе ISCO (“квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных профессий”). Группы (b) и (d) близки соответственно 8-ой и 9-ой группам (“операторы и сборщики промышленных установок и машин” и “неквалифицированные работники”).

### Дифференциация и сегментация труда рабочих внутри промышленных предприятий

Дифференциация социально-экономического положения различных профессиональных групп рабочих проявляется, в частности, в увеличении разрыва в зарплатах, привилегиях и гарантиях занятости. При этом существенно трансформируются правила, регулирующие вход и выход из групп. Относительно привилегированные слои приобретают черты элитности и “кастовости”, что проявляется в их закрытости для кандидатов извне.



Рис. 1. Оплата труда рабочих, по типам предприятий, 1995—96 гг. (оплата низкоквалифицированных вспомогательных рабочих принята за 1)

Источник: расчеты автора по данным обследованных предприятий.

Существовавшие прежде правила продвижения уже не действуют, а новая система обучения, продвижения, ротации еще не создана. Утратило своё значение обучение на рабочем месте: в нём не заинтересованы опытные работники, поскольку в этом случае они теряют монополию на компетентность в технологии и способность контролировать производство. Таким образом, растущая внутрипроизводственная дифференциация усиливается сегмента-

цией труда. Последствия этого процесса очевидны: дисциплина труда и качество продукции снижаются, реструктурирование блокируется, администрация теряет контроль над производством, инвестиции в обучение прекращаются, фонд потребления перераспределяется в пользу "сильных". Все это еще сильнее расслаивает работников и усугубляет внутренние конфликты.

Статус работника определяется не только профессиональной принадлежностью, образованием и опытом, но также степенью его заменимости, иными словами, насколько велики транзакционные издержки, связанные с увольнением, наймом и подготовкой новых работников. Среди обстоятельств, определяющих их ценность, можно перечислить следующие: наличие специфических навыков, необходимых для функционирования данного производства, развитость профессионального рынка труда (спрос на соответствующие профессии в относительно высокооплачиваемых секторах и отраслях), традиция неформального торга с администрацией. Кроме того, немаловажно такое обстоятельство, как технологическая обусловленность подержания (сохранения) тех или иных рабочих мест. Рассмотрим укрупненные группы предприятий и дифференциацию между ними.

#### **Предприятия группы А: машиностроительные предприятия**

а) **Высококвалифицированные рабочие основного производства.** Речь идет прежде всего о мужчинах-рабочих сквозных профессий (токарях и фрезеровщиках, наладчиках полуавтоматического оборудования и автоматических линий, сварщиках, инструментальщиках, формовщиках и др.). Многие из них имеют продолжительный стаж работы на данном предприятии и опыт, достаточный для овладения специальными секретами данного производства. "Спонтанная" адаптация предприятия, выражающаяся в поиске рабочих заказов, связана с частой переналадкой оборудования и быстрым освоением новых операций. Это требует определенного опыта, специальных знаний и навыков, а также умения работать быстро, инновативно и качественно, а также совершенного владения оборудованием. Работники этой группы обладают всеми этими преимуществами, что дает им сильные козыри в отношениях с администрацией. Такие рабочие составляют (на обследованных предприятиях) 5-10% от общей численности персонала, причем их доля сокращается. Кроме того, они весьма адаптивны к меняющимся условиям. На таких рабочих большой спрос на рынке труда, в том числе в частном, относительно высокооплачиваемом, секторе. Эти рабочие чувствуют себя на предприятии довольно уверенно и независимо. Иногда они работают в удобном для себя трудовом режиме, в других случаях – в желаемом составе, не допуская новичков и отказываясь от учеников. Всё это усиливает их монопольные привилегии. Понимая свою незаменимость, они могут шантажировать администрацию, выбивая выгодные условия работы. Более того, чем выше текучесть из этой группы работников, тем больше монопольной власти перепадает остающимся.

**б) Средне и низкоквалифицированные рабочие основного производства.** Основная характеристика этих работников – заменимость. У них невысокая квалификация, небольшой стаж работы и, как правило, отсутствуют специальные навыки, которые придают работникам особую ценность. Это, с одной стороны, делает их зависимыми от ремонтников, высококвалифицированных рабочих и руководителей, с другой – их можно быстро заменить вновь нанятыми "с улицы". Более того, такие рабочие места наиболее чувствительны к спаду производства и относительно легко сокращаемы (если их необходимость не обусловлена технологией). Именно здесь в наибольшей степени распространены принудительные неоплаченные отпуска, неполная занятость, задержка выплат. Все это отражается на условиях занятости, в том числе на величине оплаты труда (рис.1). Даже формальное повышение квалификационного разряда у рабочих этой группы далеко не всегда меняет их фактические позиции. Попытки перейти в группу высококвалифицированных и незаменимых наталкиваются на естественное сопротивление последних.

**в) Высококвалифицированные работники вспомогательного производства.** Здесь речь идет прежде всего о ремонтниках. Если работники группы (а) могут выполнять многие из функций группы (с), то обратного, как правило, не бывает. В итоге данные работники заменимы частично, но не с "улицы", а работниками из группы (а). На большинстве предприятий оборудование используется в течение многих лет, а потому особую ценность приобретают работники, имеющие опыт, знающие особенности применяемых станков. К тому же различные специальности ремонтников имеют сквозной характер. Труд этой категории работников требуется на многих предприятиях, предложение извне – невысокое. Ситуация на внешнем профессиональном рынке труда сказывается на повышении уровня текучести среди ремонтников и на лояльном отношении к ним администрации.

**г) Работники вспомогательного производства низкой квалификации.** Заменить тех, кто занимает эти рабочие места, очень просто. Здесь не требуется никакой специальной квалификации. Текучесть кадров высока, широко используется труд временных рабочих.

### **Предприятия типа В: легкая и пищевая промышленность**

На этих предприятиях преобладает женский труд. Производственный процесс основан на конвейерной технологии, а применяемое оборудование требует квалификации, как правило, не выше 3-4 тарифного разряда.

**а) Высококвалифицированные рабочие основного производства.** В основном, это женщины со стажем работы более 7 лет. Их доля в общей численности персонала на обследованных фирмах невелика – 2-3%. Труд – преимущественно ручной, требующий мастерства, интуиции, опыта, которые не приобретаются в ПТУ или по учебникам. В швейной или обувной промышленности это раскройщицы, в пищевой – варщицы сырья. Эти работники сильны своим специфическим навыком, приобретенным в ходе длительной

трудова́й деятельности на данном рабочем месте. Их трудно заменить людьми со стороны, но приобретенный ими навык не может найти себе достойного применения на других предприятиях или рабочих местах. Текучесть в этой группе низкая. Таким образом, их сила и слабость на рынке труда взаимообусловлены. На данном предприятии они могут зарабатывать в 2-3 раза больше своих менее квалифицированных коллег. В отношениях с руководством предприятия у этой группы наблюдается баланс сил: администрация заинтересована в сохранении этих работников в силу их труднозаменяемости и идет им навстречу, тем более что группа весьма малочисленна. Работницы же дорожат своими рабочими местами и не проявляют особой требовательности по отношению к администрации.

**б) Средне и низкоквалифицированные рабочие основного производства.** Эта группа с квалификацией на уровне 2-4 разряда наиболее многочисленна. Они трудятся на конвейере, труд относительно прост, обучение стандартное и несложное, работники здесь легко заменимы. Здесь много временных рабочих и учащихся-практикантов. Эта категория представлена почти исключительно женщинами в возрасте от 17 до 55 лет. Уровень оплаты в группе наиболее низкий и составляет от одной трети до половины по отношению к наиболее высокооплачиваемым работникам. Высокая текучесть среди этих работников не вызывает, как правило, беспокойства администрации: замена им находится всегда, особенно при растущей безработице. Отсюда понятна и слабость позиций данной группы в торге с администрацией за "лучшую жизнь".

**в) Высококвалифицированные работники вспомогательного производства** составляют прежде всего ремонтники, которые обеспечивают техническое обслуживание оборудования<sup>1</sup>. Эти обязанности на обследованных предприятиях выполняют мужчины. Они имеют наивысшие тарифные разряды. Данная категория занимает на предприятиях группы В ключевые позиции. Оборудование часто выходит из строя, требует частой переналадки, профилактического ремонта. Работники основного производства находятся в постоянной зависимости от ремонтников, их квалификации, опыта и мотивации. Обладая сквозными профессиями (необходимыми и на других предприятиях), они находятся в привилегированном положении. Текучесть в этой группе высокая: численность увольняющихся опережает число вновь нанимаемых. Зарплаты квалифицированных ремонтников – наиболее высокие и продолжают относительно расти. Если в 1992 г. оплата труда ремонтников была немного ниже, чем оплата наиболее высококвалифицированных основных рабочих, то к 1994 г. ремонтники выбились в уверенные лидеры. На это повлияли дефицитность профессий и наличие сквозного межотраслевого профессионального рынка труда.

<sup>1</sup> В эту же группу включаются сварщики, электрики, слесари и представители аналогичных "мужских" профессий, обслуживающие "женское" производство.

**д) Работники вспомогательного производства низкой квалификации** заняты преимущественно погрузо-разгрузочными работами. Как это ни странно, но их экономические позиции (и это проявляется в уровне оплаты труда) в последнее время усиливаются. Специфика этой профессии – отсутствие потребности в каких-либо специальных знаниях и квалификации. Теоретически они абсолютно заменимы, но специфика внешнего рынка труда, где преобладают безработные женщины, на практике делает их дефицитными и труднозаменяемыми. Отмеченные тенденции подтверждаются и данными обследований Госкомстата РФ. Например, в 1992 г. соотношение оплаты труда основных рабочих и грузчиков на предприятиях швейной промышленности было в пользу первых и составляло 1,2, к 1995 г. это же соотношение находилось уже на уровне 0,89 (рассчитано по данным Госкомстата [9]). То же самое происходит с позициями ремонтников. При этом заработки грузчиков и ремонтников на предприятиях групп А и В сближаются.

Таким образом, на всех обследованных предприятиях усиливается дифференциация между основными группами работников, сопровождающаяся проявлениями сегментации. Ключевую роль в этом может играть фактор незаменимости работника. Он связан с профессией, наличием специфических навыков, существованием профессионального рынка труда и структурой безработицы. Сочетание этих обстоятельств не только дает хорошие гарантии занятости и высокой оплаты, но и сильные позиции в последующем торге с администрацией. Их отсутствие чревато дальнейшим ухудшением социально-экономического положения. Можно сделать вывод, что социально-экономическая дифференциация внутри предприятия отражает процессы перераспределения влияния между группами. Усиление позиций одной группы (или нескольких групп) рабочих ведет к ослаблению другой (других).

В промышленности происходит перераспределение влияния между основными профессиональными группами. Под влиянием имеется в виду способность работников оказывать воздействие на формирование условий занятости, уровня оплаты труда и дополнительных социальных гарантий и благ. Оно определяется труднозаменяемостью работника (высокими транзакционными издержками на его замену), в том числе дефицитностью профессии, специфическими навыками, неформальными отношениями с руководством, ролью в выполнении контрактных обязательств предприятия и т.д. Рост влияния одной группы может одновременно вызывать дальнейшее ослабление других групп. Например, чем труднее для администрации уволить представителей "сильных", тем вероятнее, что она отыграется на "слабых". Как отмечает А.Линдбек, чем выше гарантии занятости для основных работников, тем вероятнее фирма будет прибегать к найму временных и слабозащищенных периферийных работников. Более того, можно ожидать, что внутри компаний будет формироваться что-то наподобие вторичного рынка труда [10]. На всех предприятиях типа А усиливается влияние групп "а" и "с" относительно "в" и "д", а на предприятиях типа В – групп "с" и "д" относительно "а" и "в". Очевидно, что чем больше разрыв между группами, тем труднее администрации поддерживать общую заинтересованность персонала в достижении единой цели – росте эф-

фективности. И тем труднее самому персоналу спланировать для отстаивания общих интересов перед работодателем. Можно предположить, что перспективы социального партнерства определенным образом связаны и с уровнем внутрифирменной дифференциации. Чем сильнее последняя, тем труднее находить общий знаменатель для столь разнородных интересов.

Усиление межгрупповой дифференциации должно по-разному влиять на поведение различных групп работников. Можно предположить, что те, кто теряет, должны либо смириться со своей судьбой, либо активизировать свои поиски. Последнее выражается в более высокой мобильности на внешнем рынке труда.

### Адаптация и мобильность промышленных рабочих на внешнем рынке труда

Несмотря на ряд экономических и социально-культурных факторов, которые, казалось бы, должны сдерживать трудовую мобильность рабочих промышленности на внешнем рынке труда, она остается удивительно интенсивной [11]. Есть данные, что чем ниже профессионально-квалификационный уровень работника, тем выше вероятность того, что он сменит своего работодателя. При этом чистый отток среди неквалифицированных рабочих превышает отток среди квалифицированных. Однако эти выводы базируются на небольших и нерепрезентативных выборках, ограниченных кругом крупных и средних предприятий [4]. При отсутствии массовых увольнений эта мобильность имеет в основном добровольный (хотя часто добровольно-вынужденный) характер.

Рассмотрим профессиональные сдвиги в составе промышленных рабочих, опираясь на данные RLMS за 1994-1995 годы. Согласно международной классификацией профессий ISCO-88 занятия объединяются с учетом схожести квалификации, требуемой для выполнения работы. При этом упор сделан на квалификацию, определяемую профессиональными требованиями, а не вообще имеющуюся у того или иного работника безотносительно данной профессии. По уровню квалификации можно выделить три группы рабочих. Высококвалифицированные рабочие включены в группу квалифицированных рабочих, рабочие со средним уровнем квалификации составляют группу операторов и сборщиков промышленных установок и рабочие низкой квалификации относятся к группе неквалифицированных рабочих.

Таблица 1

### Квалификационная структура промышленных рабочих, 1994-1995 годы, %

Группы рабочих	1994	1995	1995-1994
высококвалифицированные	61,5	56,3	-5,2
рабочие средней квалификации	27,5	30,6	+3,1
низкоквалифицированные	11,0	13,1	+2,1
Всего	100%	100%	-



Следует отметить сокращение доли профессий высококвалифицированного труда. За год оно составило 5,2 процентных пункта. Соответственно возрос удельный вес рабочих средней (операторов и сборщиков) и низкой квалификации, которых стало больше на 3,1 и 2,1 процентных пункта соответственно (табл. 1).

Эти изменения, по-видимому, являются следствием нескольких обстоятельств. **Первое**, это общие сдвиги в промышленности. Значительный спад промышленного производства сопровождается “упрощением” его структуры и уменьшением доли относительно технологичных производств. При этом спрос на рабочие профессии, предполагающие высокую квалификацию, очевидно, должен сокращаться быстрее, чем на неквалифицированный труд. Относительное “ухудшение” работы косвенно подтверждается данными опросов ВЦИОМа. Респонденты сравнивали свою прежнюю и нынешнюю работу с точки зрения соответствия их интересам и склонностям. И среди квалифицированных, и среди неквалифицированных рабочих велика доля тех, кто нынешнюю работу ценит меньше прежней. Особенно явно это проявилось у неквалифицированных рабочих. Только 17% неквалифицированных рабочих считает, что новая работа им больше соответствует; 54% (то есть втрое больше) отдали предпочтение прежней работе. Среди квалифицированных рабочих это соотношение составило 42% и 36% соответственно [12]. Такие пессимистические оценки новой работы, по всей вероятности, обусловлены снижением квалификации выполняемой работы, а следовательно, и профессионального статуса, сопутствующим смене работодателя. **Второе**, это развитие непромышленных секторов экономики, стимулирующий перелив самой квалифицированной части рабочей силы в более оплачиваемые сектора. **Третье**, это эффект задержек зарплаты, которые наиболее распространены в относительно технологичных отраслях обрабатывающей промышленности и, в частности, военно-промышленном комплексе. При этом более адаптивные работники уходят в поисках “лучшей доли”, а менее адаптивные остаются на своих местах, принимая возможные ухудшения [5].

Рассмотрим процессы движения основных профессиональных групп промышленных рабочих более детально. Для этого ограничим наш анализ той частью выборки, которая является общей как для исследования 1994, так и для 1995 годов.

### Откуда приходят в рабочие?

Стабильность и мобильность профессиональной группы во многом зависят от того, из каких источников она пополняется. Чем однороднее состав “входящих”, тем, по-видимому, больше шансов на закрепление и её стабилизацию. Можно также предположить, что чем выше статус группы, тем ограниченнее число возможных входов.

Табл. 2 показывает профессиональную структуру рабочих в промышленности и источники её формирования.

Таблица 2

“Вход” в группу промышленных рабочих, 1994-1995 годы,  
% к численности исходной группы\*

Положение в 1994 г.	Положение в 1995 г.		
	7п — вы- сококвали- фициро- ванные	8п — опе- раторы и сборщики	9п — не- квалифи- цирован- ные
1 — государственные служащие и управляющие (руководители)	0	0	0
2 — специалисты-профессионалы	4	2	3
3 — техники и вспомогательный персонал	2	2	2
4 — конторские служащие	0	2	2
5 — работники сферы обслужива- ния и торговых предприятий	1	1	0
6 — квалифицированные работни- ки сельского хозяйства, ры- боводства и рыболовства	0	1	2
7 — квалифицированные рабочие занятые вне промышленности	8	4	2
8 — операторы и сборщики про- мышленных установок и ма- шин занятые вне промыш- ленности	4	3	6
9 — неквалифицированные рабочие, занятые вне промышленно- сти	1	1	8
7п — квалифицированные рабочие занятые в промышленности	60	29	10
8п — операторы и сборщики про- мышленных установок и ма- шин занятые в промышлен- ности	8	46	11
9п — неквалифицированные рабочие, занятые в промышленности	2	2	34
Всего занятых	90	93	80
10 — безработные	5	5	11
11 — экономически неактивные	5	2	9
Итого, %	100	100	100

\* Рассчитано по данным RLMS. Профессиональные группы 1-9 определены в соот-  
ветствии с ISCO-88 [8, с. 257-271]. В группах 7-9 (рабочие) выделены подгруппы  
занятых в промышленности (они даны с индексом “п”) и вне её.

Группа **высококвалифицированных рабочих** на 70% формируется из промышленных рабочих, при этом 60% – это высококвалифицированные рабочие, либо сохранившие своё рабочее место, либо мигрировавшие внутри группы. Ещё 8% пришли из строительства, сохранив квалификацию. При этом войти в данную группу можно, скорее всего, либо по горизонтали, либо сверху вниз. Из оставшихся 20% следует отметить такие элементы притока как безработные и экономически неактивные, составляющие по 5% численности группы. Группа **рабочих средней квалификации – операторы и сборщики промышленных установок** – складывается на 85% из рабочих, в том числе на 77% из рабочих промышленности. 46% рабочих данной группы и в конце 1994 и в 1995 г. принадлежали к одной и той же группе (хотя могли трудиться у разных работодателей). **Неквалифицированные рабочие** отличаются наибольшей кадровой нестабильностью: состав группы в течение года основательно изменился и от начала исследования (в конце 1994 г.) к концу 1995 г. осталась лишь треть всех работников. Среди вновь влившихся есть представители всех профессиональных групп, включая специалистов и техников, служащих и квалифицированных рабочих. Заметная роль в пополнении рабочих “низов” принадлежит безработным и тем, кто был вне рынка труда (т.е. экономически неактивным). Вместе они дают 20% численности группы. Это самая “пёстрая” по источникам формирования группа.

#### Куда уходят промышленные рабочие?

**Высококвалифицированные рабочие.** Более 70% квалифицированных рабочих остаются в промышленности (табл. 2). Причем 55% (больше, чем в других группах) остались в своей же профессиональной группе, а 4% сохранили статус, перейдя в другие сектора (главным образом, в строительство). Рабочие этой группы могут повысить свой статус, только сменив рабочую профессию на статус руководителя или специалиста. Таких “ушедших вверх” оказалось по данным обследования около 3% от исходной численности группы. Около 4% квалифицированных рабочих заняли места служащих-клерков или вспомогательного технического персонала. 22% “сползли” в более низкие профессиональные группы рабочих. В основном это операторы и сборщики – 17%, в том числе 3% покинули промышленность, 5% спустились в группу неквалифицированных рабочих (3% покинули промышленность). Таким образом, 88% исходной численности сохранили занятость, а 7% (что больше, чем в других группах) пополнили ряды безработных. В целом, треть рабочих, занятых в профессиях высокой квалификации, снижают свои социально-экономические позиции, переходя на менее квалифицированную работу, в безработные и покидая рынок труда. Около 70% **рабочих средней квалификации – операторов и сборщиков промышленных установок** – остались в промышленности. При этом в своей профессиональной группе осталось несколько меньше рабочих, чем в группе высококвалифицированных рабочих (51% против 55%). Значительна доля тех, кто переместился отсюда в более высокостатусные группы (около 25%) и только 7% ушли

“вниз”. 8% от исходной численности группы покинули рабочий класс, распределившись (достаточно равномерно) между всеми остальными группами занятых, исключая руководителей и специалистов. Может быть, в меньшей степени отсюда переходят в руководители и специалисты-профессионалы. Но 5% ушли в безработные и покинули рынок труда.

**Неквалифицированные рабочие** с меньшей вероятностью остаются в промышленности и в своей квалификационной группе (64% и 42% соответственно). Поскольку двигаться “вниз” отсюда уже некуда, то любое перемещение можно рассматривать как своеобразное повышение статуса. Движение вверх весьма интенсивно: 33% промышленных рабочих перешли в более статусные рабочие профессиональные группы, в том числе 22% внутри промышленности. Отмечается также значительное движение из промышленности в другие сектора. Так, 29% неквалифицированных рабочих покинули промышленность (по сравнению с 17-18% высококвалифицированных и квалифицированных рабочих). Заметная их часть (5%) пополнила число занятых в торговле и сфере услуг. Отток в безработные невелик: он составил лишь 2% исходной численности.

Таблица 3

“Выход” из промышленных рабочих, 1994-1995 годы, % от численности исходной группы

Положение в 1995 г.	Положение в 1994 г.		
	7п — высококвалифицированные	8п — операторы и сборщики	9п — неквалифицированные
1	2	1	1
2	1	1	0
3	3	2	1
4	1	2	5
5	0	2	7
7	4	5	7
8	3	3	4
9	3	2	4
7п	55	16	12
8п	14	51	10
9п	2	5	42
занятые, всего	88	90	93
10	7	5	2
11	5	5	5
Итого, %	100	100	100

\* Рассчитано по данным RLMS.

Таким образом, наблюдается значительная мобильность и перераспределение промышленных рабочих местами и профессиями. В целом, чем ниже профессиональный статус, тем выше вероятность каких-либо

перемен в статусе или работе. Просматривается следующая тенденция: чем выше квалификация, тем выше доля работников, остающихся в своей группе. Это вполне объяснимо, принимая во внимание относительный избыток предложения квалифицированного труда на фоне падающего производства. Одно временно, возрастает отток квалифицированных кадров в безработные.

Данные свидетельствуют об интенсивной мобильности, затрагивающей все квалификационные группы. Рабочие без квалификации более мобильны, но их перемещения имеют скорее горизонтальный, нежели восходящий характер. Это понятно, двигаться "вниз" некуда (только в безработные, что также наблюдается), а движение вверх связано с обучением на рабочем месте или на стороне, получением профессии и, в конечном счете, наличием вакансий. Если данные об обороте рабочих по профессиональным группам верны, можно считать, что для неквалифицированных рабочих открывается гораздо больше вакансий, чем для квалифицированных.

С ростом профессионального статуса перемещения приобретают выраженный нисходящий характер. С одной стороны, приближается естественный потолок профессионального роста для рабочей карьеры, с другой – действуют входящие обстоятельства, начиная от "упрощения" структуры производства до сегментации труда внутри предприятий. Среди высококвалифицированных рабочих наблюдается наименьшая доля тех, кто повышает свой профессиональный статус и наибольшая доля тех, кто его сохраняет или понижает.

Перемещения в промышленность и из нее в другие сектора экономики примерно одинаковы и составляют для всех профессиональных групп менее 10%. Однако потоки (прямые и обратные) в группу незанятого населения существенно разнятся. В группе неквалифицированных рабочих наблюдается наименьший отток в безработные и экономически неактивные и наибольший приток оттуда. Соответственно, в группе квалифицированных рабочих направленность обратная: наибольший отток в безработные и наименьший приток оттуда. Можно предположить, что часть безработных, вновь входящих в занятость на самом низком уровне профессиональной иерархии, – в прошлом квалифицированные кадры, прошедшие через безработицу. Как известно, восстановление занятости после вынужденной потери работы зачастую связано с со снижением профессионального статуса по сравнению с тем, что был на предыдущем месте работы [13].

Интенсивность и направления перемещений рабочих различаются в зависимости от степени их квалификации. Чем выше квалификационная группа, тем ниже доля покидающих данную группу и тем меньше каналов "ухода". При этом каналы притока рабочих в ту или иную группу не совпадают с направлениями их оттока. Так, высококвалифицированные рабочие, как правило, передвигаются в пределах своей статусной группы, часть их уходит в менее квалифицированные профессии и из занятых (большая часть переходит в безработные). Формируется эта группа в основном из рабочих соответствующей же квалификации промышленности или строительства. Перемещения из низших групп достаточно малы, особенно на фоне обратных потоков. Войти в группу квалифицированных рабочих сложнее, чем выйти

из нее. В итоге наблюдается относительное сокращение доли занятых в данной профессиональной группе. Группа рабочих средней квалификации (операторы, сборщики промышленных установок) формируется в основном из "самой себя" и группы высококвалифицированных рабочих. В отличие от предыдущей группы, здесь есть движение рабочих как вверх, так и вниз. Если сравнить "обмен" между группами высококвалифицированных и квалифицированных рабочих, можно заметить, что из первой группы рабочие с большей вероятностью переходят во вторую, нежели наоборот. Что касается неквалифицированных рабочих, то каналов для перемещений здесь гораздо больше, чем в предыдущих группах. Она в большей мере, по сравнению с другими, формируется за счет незанятых. Отток также отличается большим разнообразием, и вероятность перехода отсюда в другие отрасли экономики относительно выше.

### Выводы

1. Адаптационный потенциал работника и возможности его мобильности во многом определяются профессиональными навыками и квалификацией. Ценность профессии на рынке труда и незаменимость работника резко усиливают его позиции, что ведёт к росту дифференциации социально-экономического положения различных профессиональных групп внутри предприятий. Прежде всего это выражается в увеличивающемся разрыве в зарплатах, привилегиях и гарантиях занятости.

2. Усиление дифференциации сопровождается формированием закрытых групп, куда практически нет входа в силу их элитности и "кастовости". Продвижение в пределах одной группы ограничивается повышением тарифного разряда, мало влияющего на увеличение зарплаток. Причем увеличение разрядов не имеет систематического характера, а происходит случайно. Возможности продвижения у рабочих ограничены. Действовавшая прежде система разрушилась, а новая система, направленная на обучение, продвижение, ротацию, пока не создана. В одном случае мобильность снижена из-за недостаточного профессионального опыта по тем или иным демографическим причинам (например, практически не встречаются женщины, работающие ремонтниками), в другом случае межгрупповая мобильность сознательно блокируется небольшой группой рабочих, монополизирующих ключевые позиции на производстве. Таким образом, усиливающаяся внутрипроизводственная дифференциация сопровождается сегментацией труда.

3. Внутрипроизводственная дифференциация влияет на отношения работников и управленческого персонала. В одном случае усиливается администрация, полностью контролирующая "слабых" работников, в другом — правила и ход "игры" диктуются "сильными" работниками. При этом руководители производства обречены принимать требования, предъявляемые со стороны труда. Последствия этого очевидны: дисциплина труда и качество производимой продукции снижаются, фонд потребления перераспределяется в пользу "сильных", реструктурирование блокируется. "Внутренний рынок труда", понимаемый как система мер по управлению персоналом, практически отсутствует. Выход

заключается в целенаправленной политике внутри предприятий, предполагающей целостную систему найма, обучения, продвижения и стимулирования работников под контролем менеджеров и профсоюзов.

4. Если внутрифирменная мобильность промышленных рабочих ограничена, то внешняя имеет достаточно интенсивный характер во всех профессиональных группах. Чем ниже статус, тем выше мобильность. Чем выше квалификационная группа, тем меньше возможности перемещения.

5. Профессиональная структура "упрощается" – уменьшается доля высококвалифицированных работников и увеличивается доля средне- и низкоквалифицированных. Наиболее квалифицированные работники имеют тенденцию уходить "вниз" и "в сторону". Они частично замещаются вновь прибывающими из "безработицы" и экономически неактивной части населения. При этом, очевидно, происходит дальнейшее ухудшение качества рабочей силы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Commander S., McHale J., Yemtsov R. Russia // Unemployment, restructuring, and the labor market in Eastern Europe and Russia / Ed. by S.Commander, F.Coricelli; EDI, World Bank. Washington, DC., 1995.*
2. *Layard R., Richter A. How much unemployment is needed for restructuring: the Russian experience // Economics of Transition. 1995. Vol. 3. No 1.*
3. *Standing G. Russian unemployment and enterprise restructuring. London: Macmillan, 1996.*
4. *Гимпельсон В., Горбачева Т., Липпoldt Д. Движение рабочей силы (оценки, международные сопоставления и влияние на рынок труда) // Вопросы экономики. 1997. № 2.*
5. *Gimpelson V., Lippoldt D. Labour restructuring in Russian enterprises: A case study. Paris: OECD, 1996.*
6. *Монусова Г.А., Гуськова Н.А. Влияние профессиональной мобильности на дестабилизацию труда // Социологический журнал. 1995. № 4.*
7. *Gregory P., Mokhtari M., Schrettl W. Do the Russian's really save that much? Alternate estimates from the Russian longitudinal monitoring survey. 1997. mimeo.*
8. *Статистика труда для стран с переходной экономикой / Под ред. И.Чернышева. М.: Финансы и статистика, 1996.*
9. *Итоги выборочного обследования заработной платы работников по отдельным профессиям и должностям за октябрь 1994 г. М.: Госкомстат РФ, 1995.*
10. *Lindbeck A. Unemployment and macroeconomics. Chicago: The MIT Press, 1993.*
11. *Kapelyushnikov R. Job and labour turnover in the Russian industry // The Russian Economic Barometer. Vol. VI. No. 1. 1997.*
12. *Куприянова З. Реальная и потенциальная профессиональная мобильность в Российской Федерации // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1997. № 4 (30).*
13. *Гимпельсон В. Уволенные работники на рынке труда: поиск новой работы и механизмы социальной адаптации // Социально-трудовые исследования. Вып. 4. М.: ИМЭМО, 1996.*