

Е.Л. Шершнев

О ПРИЧИНАХ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: СПРОС НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ СО СТОРОНЫ РАБОЧИХ

В статье показывается, что высококвалифицированные рабочие-станочники оказались в невыгодном положении на российском рынке труда. Их квалификация требует многолетнего обучения на рабочем месте и включает, как правило, специфические навыки и умения, препятствующие мобильности и гибкому приспособлению к рынку. Одновременно отсутствуют институциональные гарантии занятости и стабильной заработной платы, которые могли бы компенсировать ограниченную мобильность. Это ослабляет позиции рабочих в переговорном процессе по заработной плате и условиям труда. Рабочие места теряют привлекательность, и предложение профессиональной подготовки со стороны работодателей наталкивается на нежелание работников вкладывать деньги и время в специфическое обучение. Объясняя дефицит высококвалифицированных рабочих, мы смещаем внимание с проблем предложения профессиональной подготовки на отсутствие спроса на нее со стороны работников. Статья основана на исследовании, проведенном в 2008 г.

Ключевые слова: *Россия, высококвалифицированные рабочие, профессиональная подготовка, человеческий капитал, рынок труда, институты, социальная защита.*

Keywords: *Russia, skilled workers, vocational training, human capital, labour market, institutions, social protection.*

Введение

Работодатели указывают на дефицит квалифицированных рабочих как на одну из самых острых проблем. Дефицит сопровождается процес-

сом «старения» кадров, т. е. увеличением доли работников старших, предпенсионных или пенсионных возрастов среди этой группы работников (Бондаренко 2005). В поисках причин исследователи в первую очередь обратили внимание на количественные и качественные характеристики подготовки учеников по рабочим специальностям в учреждениях профессионального образования. Кроме того, в фокусе исследований оказалось внутрифирменное обучение, его масштабы, связь фирм с образовательными учреждениями (Clarke, Metalina 2000; Красильникова 2007; Лазарева, Денисова, Цухло 2006; Бондаренко 2006; Tan, Savchenko, Gimpelson, Kapelyushnikov, Lukyanova 2007; Walker 2006). Таким образом, источник проблем виделся, в основном, в предложении обучения. Мы же хотим обратить внимание на спрос на обучение со стороны работников. На наш взгляд, проблема воспроизводства высококвалифицированных рабочих связана с недостатком интереса к профессиональной подготовке, с нежеланием осваивать сложную квалификацию при отсутствии институциональных гарантий отдачи от вложений в обучение. Мы собираемся показать это на примере рабочих-станочников — категории рабочих, попавшей в перечень наиболее дефицитных.

Материал для анализа был получен в ходе исследования, проведенного в 2008 г. Используя метод глубинного интервью, мы опросили 25 человек — высококвалифицированных рабочих, рабочих низкой квалификации, руководителей цехов, работников кадровых служб. В основном, это работники трех предприятий Санкт-Петербурга. Большинство опрошенных неоднократно меняли место работы, поэтому их оценки выходят за рамки предприятий, где они работали на момент опроса.

Проблемы обучения на рабочем месте: стимулирование предложения обучения и спроса на него

Проблема повышения квалификации рабочих актуальна для многих развитых рыночных экономик и уже давно обсуждается в научной литературе. Чаще всего недостаток квалификации исследователи объясняют недостаточным инвестированием в обучение и профессиональную подготовку и переподготовку на рабочем месте. В том числе принято считать, что работодатели не склонны инвестировать средства в общее обучение, т. к. оно носит черты «общественного блага», которым другие работодатели могут воспользоваться безвозмездно. Работники же не склонны делать вложения в специфическое обучение, т. к. оно ставит их в зависимость от работодателя и снижает мобильность на рынке труда. В результате имеет место общий недостаток инвестиций в человеческий капитал (и в части общей, и в части специфической подготовки). В рам-

ках теории человеческого капитала предлагается решение этой проблемы. Оно заключается в перераспределении инвестиций между работниками и работодателями таким образом, чтобы снизить риски для обеих сторон — издержки по общей подготовке несет работник, и он же получает отдачу (Беккер 1993: 113), издержки же по специфической подготовке и отдача от нее распределяются между работником и работодателем (Там же: 90).

Предлагаемое решение, опирающееся целиком и полностью на рыночный механизм, не является исчерпывающим, т. к. не учитывает целого ряда факторов. Обучение на рабочем месте часто носит неформальный характер и включает как общие, так и специфические знания и навыки, которые трудно вычлениить, а следовательно, трудно разделить затраты на обучение между работодателем и работником. Зачастую у обучающихся — молодых людей — нет денег на оплату общего обучения. Если общее обучение не подтверждается общепризнанным сертификатом, облегчающим мобильность, работники не будут склонны оплачивать обучение. Поэтому часто на работодателя ложится часть расходов по общему обучению, что может заставить его сокращать масштабы обучения и перейти к практике переманивания. Что касается специфического обучения, то работникам оно может быть не интересно даже при условии, что его оплачивает работодатель. Дело в том, что работники теряют возможность потратить это время на более предпочтительное для них общее обучение.

Представители институциональной экономики полагают, что необходимы дополнительные стимулы в виде институциональных гарантий отдачи от вложений в человеческий капитал для того, чтобы побудить работодателей осуществлять общее обучение на рабочем месте, а работников — соглашаться на специфическое обучение. Усилия сторонников этого подхода направлены на то, чтобы выяснить, используя международные сравнительные исследования, каким образом различные национальные институты и их конфигурации оказывают влияние на решения работодателей и работников инвестировать в обучение и профессиональную подготовку.

Сравнительные исследования выявили значительное многообразие национальных институтов, связанных с профессиональной подготовкой. Аналитически упорядочить это многообразие позволяют типологии рынков труда. Так, в зависимости от организации обучения различают профессиональные рынки труда (*occupational labour markets*) и внутренние рынки труда, которые могут сосуществовать в рамках национальной экономики и даже в отдельной фирме, образуя разные системы обучения для разных категорий работников.

Профессиональные рынки труда представляют такую систему организации обучения, при которой обучение в образовательном учреждении сочетается с обучением на рабочем месте (обычно в форме ученичества), а обучающийся получает квалификацию, востребованную в пределах определенного сектора экономики (Rubery, Grimshaw 2007: 110). В содержании обучения на профессиональных рынках труда большой удельный вес занимают знания и умения, имеющие отраслевую специфику. Для профессиональных рынков труда характерна выработка общих стандартов обучения на рабочем месте, а также параллельная стандартизация рабочих мест в отрасли. Присутствует внешний контроль качества внутрифирменного обучения. Все это позволяет по окончании обучения выдавать сертификаты, признаваемые широким кругом работодателей. Важнейшая задача профессиональных рынков труда — обеспечить коллективное участие работодателей в затратах на обучение. Это участие может осуществляться в различной форме. Например, через систему налоговых сборов с целью формирования специальных фондов, из которых в дальнейшем финансируется обучение. Или же объединения работодателей сами способны обеспечить координацию совместного финансирования обучения, успешно предотвращая практику переманивания. Профессиональные рынки могут быть организованы как в общенациональном масштабе, так и в отдельном регионе, в масштабе локального рынка труда*.

При всем институциональном многообразии профессиональных рынков труда неизменно важным фактором их становления являются сильные организации работодателей и сильные профсоюзы. Последние следят за соблюдением интересов квалифицированных рабочих. В центре их внимания — содержание обучения и его сертификация, которые должны облегчить межфирменную мобильность. В качестве примера наиболее успешной организации профессиональных рынков можно назвать Германию**. В сравнительных исследованиях Германии часто противопоставляют Великобританию, как пример деградации ученичества, ослабления профессиональных рынков труда, общего снижения квалификации рабочих (Marsden 1990; Rubery, Grimshaw 2007: 114—117).

Внутренние рынки труда характеризуют такую систему организации обучения, при которой фирмы осуществляют подготовку по формальным или неформальным программам, разработанным с учетом специ-

* Примеры организации профессиональных рынков труда на локальном уровне во Франции см. (Culpepper 1999: 308—311), в США (Parker, Rogers 1999).

** Подробный институциональный анализ системы профессионального обучения в Германии см. в (Soskice 1994).

фики фирмы и ориентированным исключительно на ее нужды (Rubery, Grimshaw 2007: 110) Обучение на внутреннем рынке труда не сопровождается выдачей общепризнанного сертификата, что значительно ограничивает мобильность рабочего. Чтобы заинтересовать работника в специфическом обучении, работодатель может предоставить ему дополнительные стимулы в виде гарантий долгосрочной занятости, карьерного продвижения, повышения заработной платы с увеличением стажа работы. На внутренних рынках труда важную роль играет профсоюз работников фирмы, который контролирует соблюдение интересов высококвалифицированных рабочих в вопросах обучения, занятости и карьерного продвижения*.

Некоторые исследователи считают, что стимулов, предоставляемых работодателями, недостаточно, чтобы заинтересовать работника в получении знаний и навыков, не имеющих ценности за пределами фирмы. Необходимы дополнительные гарантии сохранения занятости и гарантии сохранения заработной платы, соответствующей полученной квалификации, на протяжении всей трудовой карьеры. Большое значение они придают законодательной защите занятости. Чем она жестче, тем меньше вероятность быть уволенным по произволу или попасть под сокращение в период экономического спада (Estevez-Abe, Iversen, Soskice 2001: 150).

Для работника, принимающего решение о получении квалификации, специфичной по отношению к отрасли, на первый план по значимости, по мнению исследователей, выдвигается социальная защита на случай потери работы. Щедрое пособие по безработице, привязанное к предыдущему заработку, предотвращает резкое сокращение дохода в случае потери работы, и дает время на поиск нового места, которое бы соответствовало приобретенной квалификации. Пособие по безработице, следовательно, может снижать неопределенность в отношении уровня оплаты (отдачи на вложения в человеческий капитал) на протяжении карьеры (Ibid: 150, 152). Опираясь на результаты сравнительного анализа, эта группа авторов показывает, что в случае слабой системы социальной защиты лучшим страхованием от рисков на рынке труда для работников являются инвестиции в общее образование, особенно в высшее. При этом на рынке будет ощущаться дефицит работников, обладающих высокой долей специфических знаний и умений. Действительно, в США и Великобритании, где степень социальной защиты низка, у работников преобладает общая квалификация.

* Подробный анализ институтов внутреннего рынка труда на примере японских компаний см. в (Аоки 1995).

Итак, при отсутствии институциональных гарантий отдачи от вложений в человеческий капитал работодатели будут выбирать стратегию переманивания, а работники отдавать предпочтение общему обучению и избегать специфического. Можно предположить, что дефицит квалифицированных рабочих на российском рынке труда является результатом отсутствия или слабости институциональных стимулов профессиональной подготовки. Стимулы повышения квалификации, характерные для плановой экономики, исчезли. Новые же институты, гарантирующие отдачу от вложений в человеческий капитал, либо отсутствуют, либо только зарождаются.

В эмпирическом исследовании мы ставили перед собой задачу выяснить особенности профессиональной подготовки квалифицированных рабочих-станочников — значение общей и специфической подготовки в повышении их квалификации. Это позволит сравнить риски работодателей и работников и связанную с ними степень готовности каждой из сторон инвестировать в обучение. Кроме того, мы хотели выяснить, какие шаги предпринимают работодатели для того, чтобы преодолеть дефицит квалификации. Каким образом они пытаются снизить собственные риски, связанные с издержками по профессиональной подготовке? Предпринимают ли они шаги по созданию стимулов к обучению для рабочих?

Особенности профессиональной подготовки рабочих-станочников

Рабочие, с которыми мы беседовали, получили базовые теоретические знания в образовательных учреждениях. Некоторые из них окончили ПТУ, другие — техникумы, третьи получили высшее техническое образование. Однако, по словам рабочих, теоретическое образование обязательно должно быть дополнено длительным практическим обучением на рабочем месте. Мастерство включает приемы, методы, которые составляют «ноу хау» высококвалифицированного рабочего, его индивидуальный стиль. Ученик сначала копирует учителей, пока не становится самостоятельным в решении проблем и не вырабатывает свой собственный метод. От руководителей цехов часто можно услышать, что требуется не менее 5 лет, а зачастую и более для того, чтобы «вырастить», как они выражаются, квалифицированного рабочего. Рабочие называли цифру в 10-15 лет. Именно столько нужно, по их мнению, чтобы чувствовать себя совершенно уверенно. Хотя, как выяснилось, предела совершенству нет, и учиться приходится всю жизнь. Работа творческая, человек должен быть думающий и с хорошими руками. Выяснилось также, что для работников этой категории характерна, как правило, внутриотраслевая и внутрифирменная специализация. Так называемые спе-

цифические умения и навыки связаны с особенностью продукции, оборудования, используемого материала. Хотя есть такие участки, где требуются более универсальные навыки, например в инструментальном цехе.

Итак, обучение высококвалифицированного рабочего-станочника происходит, в основном, на рабочем месте, длится несколько лет, включает весомую специфическую составляющую. Учитывая все это, можно предположить, что работодатели будут в большей степени склонны предлагать обучение (специфическое), чем рабочие — обучаться. Посмотрим, какую стратегию выбирают работодатели для удовлетворения потребности в рабочей силе — обучение, наем на внешнем рынке или переманивание? Чем обоснована выбранная стратегия? Проявляют ли рабочие интерес к обучению? Чем обосновано наличие (или отсутствие) интереса к обучению? В итоге мы должны выяснить, каково влияние институтов и рыночной конъюнктуры на формирование предложения обучения работодателями и спроса на него со стороны работников.

Предложение обучения для рабочих и спрос на него на российских предприятиях

Случай 1: Удовлетворение потребности в высококвалифицированных рабочих на предприятии X

Предприятие X, среднее по размеру, является открытым акционерным обществом, относится к одной из отраслей машиностроения и занимается разработкой машин и выпуском опытных образцов и мелких серий. Опытное и мелкосерийное производство нуждается в рабочих высокой квалификации, в том числе станочниках.

Поиском работников занимается начальник цеха. Он строит свою стратегию на переманивании: *«Я взял газету бесплатную с объявлениями о вакансиях, там нет упоминания ни о шлифовщиках, ни о расточниках б разряда. Я думаю, что просто рынка нет, этих рабочих нет на рынке, и объявления печатать бессмысленно»* (Начальник цеха).

Раньше начальник цеха пробовал обучать молодых людей, но сейчас, по его словам, совершенно потерял к этому интерес: *«Я же уже сказал, что мне это совершенно не интересно. У нас было несколько попыток воспитать в своем коллективе людей. Один молодой человек пришел из армии без специальности. Мы приставили к нему просто великолепного учителя, у него 12 учеников было. Он начал с ним работать обстоятельно, так же, как он раньше это делал. По квалификации молодой человек вырос, но ему здесь стало неинтересно, потому что не та зарплата. Он ушел, и сразу стал в два раза больше получать. Они образовали свою структуру строи-*

тельного плана. Если они все успешно выполняют — это ремонтные работы, строительные работы, все что угодно — там есть еще возможность отдать кредит, который взял, и себе получить зарплату. Если у нас он получал 20 тыс., то там — 45 тыс. сразу же. Причем никаких ни знаний, ни умений, ни ловкости у него не было. Амбиции у него были. С другим получилось, он закрепился и стал работать. Еще один у нас есть, мы присмотрелись, пригляделись, не будет он здесь работать. Он ищет чего-то лучшего и уйдет. Каждый раз, когда возникает вопрос, я иду к своему шефу и говорю — вкладываем мы в него деньги, причем по минимуму? Для того, чтобы он у нас начал обучаться, и мы могли приглядеться к нему, ему нужно платить какую-то зарплату. Толку от него еще никакого нет, вкладываем в него деньги авансом. Каждый раз мой шеф решает этот вопрос так или так. Либо скажет — давай попытаемся, либо скажет — нет, денег на это нет. Поэтому планов никаких нет, были попытки. И то только паллиативное решение. Нет стройной системы, чтобы заинтересовать не только его, но и учителей, чтобы они вкладывали в него» (Начальник цеха).

Итак, первая проблема, с которой сталкивается работодатель — это отсутствие спроса на обучение. Риск потерять вложения в обучение, о котором говорит начальник цеха, связан не столько с переманиванием обученного работника, сколько с отказом работника от обучения на какой-то его стадии, с переходом его в другую сферу деятельности.

Из-за низкого спроса на обучение и необходимости удержать молодого работника работодателю приходится увеличивать свою долю в затратах на обучение. Заработная плата молодых рабочих завышается. Но одновременно работодатель старается сократить издержки за счет занижения заработной платы пожилых и более производительных рабочих. Перераспределение заработной платы в пользу начинающих возможно из-за сокращения альтернативных возможностей занятости для пожилых. Удельный вес специфических знаний у них, как правило, выше, чем у молодых, что значительно препятствует мобильности.

«Подход довольно циничный. Опытный человек, у которого квалификация, он уже пенсионер, скажем, он сажается на такую маленькую зарплату, которую он может выдержать. Это опытным путем определяется. С другой стороны, человек, дающий меньше, как правило, и по квалификации, и по производительности, но человек, которого надо закрепить, удержать и т. д. Есть такой циничный, дурацкий совершенно подход. Люди в молодом возрасте, они оценивают все, они уже видят отношение. Поэтому, когда они уходят, они все взвешивают. Если бы он видел, что платят достойно, то это была бы веревочка, которая привязывала к коллективу. А так он видит, что с ним будет через 10-20 лет» (Начальник цеха).

Из-за высоких рисков, с которыми сталкивается работодатель, обучение носит единичный характер. Решение об обучении принимается персонально по каждому рабочему. В целом отсутствуют стимулы обучать. По мнению начальника цеха, *«было бы целесообразно создавать налоговые льготы для тех, кто обучает персонал, а может быть, даже и какие-то поощрения. Должна быть система, которая бы стимулировала заниматься этими вопросами, кадровыми вопросами. Государству это абсолютно не интересно, никто этим не занимается»*.

Согласно теоретическим положениям, изложенным в начале статьи, спрос работников на продолжительное обучение с высокой специфической составляющей будет зависеть от институциональных гарантий, обеспечивающих стабильность заработной платы и занятости. Эти гарантии могут быть предоставлены как государством, так и частным образом работодателями. Возникает вопрос, какие меры принимает руководство предприятия, чтобы склонить квалифицированных рабочих к обучению и к долгосрочному сотрудничеству после него?

В ходе исследования выяснилось, что на предприятии нет никакой стратегии в отношении развития персонала, как нет и сотрудников, которые бы специализировались на работе с персоналом. Начальник цеха объясняет это ориентацией на краткосрочную перспективу.

«Мы же живем, как правило, сегодняшним днем, потому что институт частной собственности у нас абсолютно не привит. Все мы временщики, нет ничего постоянного» (Начальник цеха).

Далее выяснилось, что политика работодателя в отношении высококвалифицированных рабочих намеренно направлена на то, чтобы лишить их каких-либо гарантий в отношении заработной платы и занятости, в том числе гарантий, которые предусмотрены трудовым законодательством. Механизмом является система оплаты, предусматривающая низкий удельный вес постоянной части, зафиксированной в трудовом договоре, и высокий удельный вес переменной, выплачиваемой по произвольному усмотрению. Постоянная часть может равняться минимальной заработной плате, а переменная составлять до 80 % заработка. Это дает возможность произвольно снижать заработную плату и тем самым наказывать работника за нелояльность или же склонять его к увольнению, не нарушая трудового договора и КЗоТа. Эта система оплаты так широко распространена, что уже приняла форму института. Она позволяет обходить законодательные нормы по защите занятости и препятствует самоорганизации рабочих для отстаивания своих интересов, т. к. ставит лидеров в очень уязвимое положение.

«Зарплата у нас устроена таким образом, что есть постоянная часть и есть переменная. Это было в свое время введено руководством, чтобы

легко и безболезненно сокращать штаты, с одной стороны, с другой стороны — посадить людей на крючок. Человека сажали на голый оклад, и он понимал, что у него будущего на этом предприятии нет. И он добровольно писал заявление об уходе. Его никто не выгонял, потому что может обратиться в суд, или еще чего-нибудь» (Начальник цеха).

С одной стороны, ясно, что предприятие нуждается в высококвалифицированных рабочих, и работодатель не будет сокращать переменную часть заработной платы без серьезных оснований. С другой стороны, рабочие чувствуют неопределенность своего положения, особенно во время кризиса.

Но почему высококвалифицированные рабочие так держатся за свое рабочее место? Что они теряют в случае увольнения? Ситуация вроде бы складывается в их пользу. И начальники цехов, и работники кадровых служб говорят об острой нехватке таких работников на рынке. Разве сложившаяся рыночная конъюнктура не создает гарантии? Разве рабочий не может диктовать условия найма и рассчитывать на стабильную занятость? Для ответа на эти вопросы познакомимся поближе с той группой рабочих, у которых были взяты интервью. Посмотрим, как они сами определяют свои возможности на рынке труда.

По словам начальника цеха, эти рабочие «И по возрасту, и по квалификации представляют собой то, что нужно производству. ... Пришли очень грамотными состоявшимися людьми. Это расточники, это токари, шлифовщик — представители наиболее распространенных профессий по механической обработке. Вот эта прослойка — человек 5-6 в возрасте порядка 45 лет — является костяком. Это совершенно другие люди по менталитету. Они прекрасно знают компьютерную технику, люди, активно интересующиеся жизнью, отдыхом. Эти люди не пьют. Основная цель в жизни — это содержание семьи и активный отдых, разнообразный, с поездками за границу. Это совсем другой менталитет, не характерный для рабочего класса. Вот, например М. — человек просто талантливый. По своему токарному делу у него нет нерешаемых задач».

Итак, речь идет о рабочих очень высокой квалификации в области механической металлообработки, находящихся на пике производительности, дисциплинированных, активных, с высокой мотивацией, некоторые из них имеют высшее образование. Какие возможности трудоустройства открываются для таких рабочих в Санкт-Петербурге? Из разговора с начальником цеха у нас сложилось впечатление, что сегмент рынка для таких рабочих узкий, и выбирать особенно не из чего. На предприятии X заработная плата, по словам начальника цеха, не высокая — 25 тыс. руб. Удержать рабочих он старается за счет создания комфортного психологического климата, выстраивания отношений на до-

верии, а не на контроле. Дополнительным плюсом является «белая» зарплата. А что представляло собой предыдущее место работы, которое рабочие покинули?

«Эти рабочие пришли с предприятия, где платили приличные деньги, я думаю 30-40 тысяч, но с применением черных схем. Ты просто раб у этого хозяина. Он сегодня сказал, а завтра может отменить свое решение, защиты никакой. Больничные не оплачивают. Тебе скажут — выходи в субботу, не вышел, тебе срежут зарплату. Подневольный человек становишься. Не всем это нравится. Поэтому они у нас работают, но по сторонам поглядывают, говорят, уйдем туда. Но не очень-то торопятся уходить, потому что там свои неприятности. Никакая накопительная система не работает, пенсии, никакой социальной защиты у людей нет» (Начальник цеха).

Начальник цеха следит за ситуацией на рынке труда, за динамикой заработных плат. В ходе беседы он не смог назвать ни одной фирмы в Санкт-Петербурге, которая бы выделялась на общем фоне более высокой оплатой труда интересующей нас категории работников или предоставлением для них серьезных гарантий.

«У нас резко уменьшился не только рынок предложения [квалифицированного труда], но и спроса [на него]. Трудно найти хорошее место. Там где высокие зарплаты — там черные схемы, иначе просто не выжить, если по белому платить. А по предприятиям [называет несколько крупных предприятий Санкт-Петербурга] нет таких зарплат, даже понятия такого нет. А если они есть, кому-то вынуждены платить, то платят по-черному, а по белой схеме невозможны такие зарплаты никак. Вот появились объявления, что на предприятии М платят в полтора раза больше, чем в среднем. Они технику делали для заграничного заказчика, а потом пришло время ремонта, и деньги, видимо, потекли. Через Ш. узнали — у него жена там работает — да, есть такая в принципе зарплата, но это сверхурочные каждый день, в субботу, воскресенье, и если у тебя замечаний нет. Да, была зарплата по тем временам 30 тысяч, сейчас может — 40, но ты все время под угрозой. Во-первых, работа очень интенсивная, все время надо что-то выдавать. Во вторых, ты все время под дамокловым мечом. Скажем, я договорился со своим работодателем, что мне платят 40 тысяч, а завтра он искусственно придумывает мне замечания — ты вот опоздал на 5 минут и сорвал мне план — я плачу тебе не 40 тысяч, а 20. И ему некуда пожаловаться. Я думаю, что это какая-то серая схема. Платится зарплата, а остальное приносит тебе в конце месяца в конверте. Вот не понравился ты мне, не принес я конверт — вот это и есть дамоклов меч» (Начальник цеха).

Однако возможности высококвалифицированных рабочих на рынке труда определяются не только тем, что спрос на них ограничен, но и тем, что их мобильность ограничена специфичностью квалификации.

«Везде есть специфика. И будь рабочий 6-го разряда, он на другое производство перейдет, ему опять надо будет учиться, привыкать к этой специфике, к этому оборудованию, привыкать к этим людям. Не бывает так, что у меня 6-й разряд, я приду и сразу начну работать, изготовлю вам все. Человеку надо адаптироваться, найти инструмент. Инструмента нет, пока походишь, все соберешь, скажут “ну ты ни фига еще не сделал”. А тебе нечем. Ведь у каждого есть своя тумбочка, в которой находится инструмент. И чтобы там что-то скопилось, какой-то промежуток времени должен быть. Вот этот промежуток времени, он самый болезненный. Если бы это был четко отработанный техпроцесс, когда одна и та же деталь годами идет, то там, конечно, уже записано в техпроцессе, что есть конкретный инструмент и он никогда не меняется. А у нас происходит постоянный подбор инструментов, подбирают режимы, и технология постоянно меняется, потому что меняются детали» (Высококвалифицированный рабочий).

Во-вторых, мобильность высококвалифицированного рабочего ограничена тем, что его квалификация не подтверждена общепризнанным сертификатом. Даже если он после обучения на рабочем месте сдал экзамен и получил сертификат, то этот сертификат не будет признан другими работодателями. Доверия к сертификатам нет и взаимное признание сертификатов отсутствует. Высокая квалификация рабочего отражается лишь в репутации, которую он приобрел в конкретной фирме, и эту репутацию нельзя «перенести» на новое место работы: *«В любом случае в другом месте вам придется подтвердить, доказать свое звание специалиста» (Высококвалифицированный рабочий).* *«Вам ткнут испытательным сроком в лицо, а это унижительно для великих людей» (Высококвалифицированный рабочий).*

Казалось бы, в чем проблема? Если человек обладает квалификацией, он докажет это в течение испытательного срока. Однако здесь есть свои сложности. Испытательный срок совпадает с периодом адаптации на новом производстве. Необходимо освоиться, понять тонкости, нюансы, которые важны именно в силу сложности задач, которые решает рабочий высокой квалификации. При этом у него нет необходимого инструмента. Кроме того, *«когда придешь на другое предприятие, то вряд ли встанешь на новое оборудование. Будешь доказывать что-то на стареньком оборудовании» (Высококвалифицированный рабочий).*

Чисто технические сложности дополняют проблемы социального характера. Для квалифицированного рабочего важно занять подходящее место в социальной иерархии предприятия. На прежнем месте работы он шаг за шагом завоевывал репутацию и приобрел определенное социальное положение. Он пользуется уважением, его называют по

имени-отчеству. При смене места работы он все это разом теряет и снова становится «Петей», «Сашей», «Васей». Ему нужно завоевывать положение с нуля. При этом он может столкнуться с противодействием коллег, которые опасаются конкуренции: *«Я пришел, допустим, и сделал более качественно и быстро, то долго я там не проработаю. Все зависит от климата. Кто-то мне руку пожмет, а кто-то сделает так, что я увольюсь»* (Высококвалифицированный рабочий).

Еще один фактор, ограничивающий мобильность рабочего, — распространенная практика заведомого обмана при найме. Так как в контракте отражается только постоянная часть заработка, а переменная обговаривается устно с начальником цеха, фирма имеет возможность переменную часть не выплачивать, и «кормить» рабочего обещаниями месяц, два или три, пока тот не поймет, что обманут. Создается впечатление, что некоторые фирмы, неспособные предложить заработную плату на рыночном уровне, систематически используют обман, что позволяет им заполучить высококвалифицированных рабочих, хоть и на короткий период, и выполнить таким образом необходимый объем работ по заказу.

Итак, смена работы сопряжена с большими рисками. Пособие же по безработице в России не может смягчить эти риски, застраховать высококвалифицированного рабочего от стремительного падения дохода или от вынужденного скоропалительного устройства «на любое место». Ограничение трудовой мобильности лишает квалифицированного рабочего преимуществ в переговорном процессе и объясняет его зависимое положение. Рабочие не чувствуют, что обладают дефицитной квалификацией.

«Сменить место работы — это огромный стресс для человека, потому что, переходя на другое рабочее место, он просто заново жизнь начинает. Он начинает все доказывать опять же, проходит испытательные сроки все с нуля, знакомится с людьми, притирается к коллективу, который тоже может оказаться гнилой. Это не малый период, это месяцы, а может быть, даже и год жизни уйдет на то, чтобы притереться. И вот этот год жизни человеку нужно как-то жить. Ему нужно кушать. Поэтому когда говорят, что вы можете, мол, отстаивать свои права — это полная чушь. Если ты будешь отстаивать свои права, то ты на этом месте долго не удержишься» (Высококвалифицированный рабочий).

«Я думаю, что сила в переговорном процессе у нас есть. Но наша слабость в том, что мы не солидарны друг с другом. При любой солидарности есть зачинщик. Я вас уверяю, он всегда найдется. И зачинщику будет несдобровать, когда его найдут. А потеря рабочего места чревата ... вся семья обречена. Поэтому страшно высказывать свое мнение. Каждый

должен рассчитывать только на свои собственные силы» (Высококвалифицированный рабочий).

Все рабочие говорили о том, что их не удовлетворяет заработок, причем не только на последнем месте работы. Им не известны в городе фирмы, где платили бы намного больше работникам их профессии и квалификации. На чем основана неудовлетворенность заработком и как определить справедливую заработную плату? Что является для рабочих отправной точкой для сравнения? Какая группа служит в данном случае референтной? В ходе интервью рабочие упомянули три позиции: охранник с оплатой в 16 тыс. руб., работник Макдональдса с оплатой в 17 тыс. руб. и оператор станка с ЧПУ. Итак, в референтную группу входят неквалифицированные рабочие, не прошедшие обучения. Зарботная плата у них, как правило, ниже, чем у квалифицированных рабочих, но разница кажется последним несправедливо маленькой. Мы можем добавить от себя, что она не оправдывает расходы на обучение:

«Никто не хочет идти на предприятие. Учеником надо 3 месяца отработать, а зарплату невысокую дают. А когда еще отдача будет? Охранник же сразу получает 16 тысяч» (Высококвалифицированный рабочий).

«У нас сейчас объявления вывешиваются о том, что в Макдональдсе требуются школьники с оплатой 17 тыс. Да, они там будут бегать весь день, но это не квалифицированная работа. А на заводе за те же 17 тысяч человек стоит 8 часов, получает эти же деньги за квалифицированную работу. Вот как» (Высококвалифицированный рабочий).

«Возьмем оператора станка с ЧПУ. Он в большей цене, чем квалифицированный рабочий. Кто такой оператор станка? Он знает, где кнопки нажимаются, но он даже не знает, как режущий инструмент заточить. И взять обыкновенного рабочего, токаря, который должен знать и тригонометрию и стереометрию, свойства металла, уметь заточивать режущий инструмент, кроме того, он должен хорошие руки иметь, токаря с плохими руками не бывает» (Высококвалифицированный рабочий).

Не только рабочие считают свою заработную плату несправедливо низкой. С этим соглашаются и начальники цехов, и работники кадровых служб. По их мнению, высокий социальный налог не позволяет повысить заработную плату. На наш же взгляд, причина в том, что работодатель изначально ориентирован на использование дешевого труда, поэтому он не занимается вопросами повышения его производительности. На предприятии нет ни экономистов по труду, ни нормировщиков. Никто не занимается на профессиональном уровне вопросами организации и стимулирования труда.

«Раньше был ОТИЗ, нормировщики были, плановики. Этого сейчас ничего нет. Они в первую очередь попали под нож, когда пошли рыночные отношения» (Начальник цеха).

«Не секрет, что функции, которые ложились на отдел труда и заработной платы, были утеряны на 100 %. Работодатели просто оставили бухгалтера, который начислял заработную плату. Эта общая тенденция была, и на многих предприятиях сохраняется. Многие считали, а зачем вообще нужен нормировщик? А зачем вычислять, какой объем рабочего времени уходит впустую? Если рабочий согласился работать за 10 рублей, ну и пусть работает» (Начальник службы персонала другого предприятия).

Устаревшее оборудование и плохая организация труда не позволяют рабочим заработать.

Итак, мы выяснили, что рабочие высокой квалификации испытывают трудности при смене работы. Их трудовая мобильность ограничена: а) узким сегментом рынка, возможно даже со снижающимся спросом; б) отсутствием признаваемого сертификата, подтверждающего квалификацию; в) значительным удельным весом навыков и умений, специфичных по отношению к фирме; г) распространенностью обмана при найме; д) низким уровнем пособия по безработице. Рабочие сталкиваются с неопределенностью не только при смене места работы. Перспективы в отношении занятости и заработка в той фирме, где они уже приобрели специфический опыт, также неясны, т. к. работодатель ориентируется на краткосрочный период и не предоставляет им никаких гарантий. Ограниченная мобильность ослабляет позиции рабочих в переговорном процессе по поводу оплаты и условий труда. Положение высококвалифицированного рабочего не привлекательно для молодых людей, тем более что путь к нему лежит через многолетнее обучение. Спрос на обучение низок, основные расходы по обучению приходится нести работодателю. Поэтому он предпочитает обучению переманивание.

*Случай 2. Удовлетворение потребности в высококвалифицированных рабочих на предприятии Y**

Предприятие Y входит в концерн, является крупным по размеру и относится к одной из отраслей машиностроения. Масштабы обучения на крупных предприятиях обычно шире, т. к. удельные издержки меньше. Не является исключением и предприятие Y. Оно выпускает сложное наукоемкое оборудование, остро нуждается в квалифицированных ра-

* Использованы материалы дипломной работы студентки факультета социологии СПбГУ Е.М. Радюк, выполненной в 2008 г. под руководством автора.

бочих 5–6 разрядов и пытается решить проблему за счет подготовки персонала собственными силами. Работа идет сразу по нескольким направлениям. Во-первых, предприятие наладило тесное сотрудничество с профессиональным училищем. Это сотрудничество включает разработку учебного плана, финансовую поддержку, прохождение практики на предприятии. Программа обучения разрабатывается в тесном сотрудничестве с Комитетом по образованию Правительства Санкт-Петербурга, при этом учитывается отраслевая специфика и специфика производства именно на данном предприятии. Во-вторых, предприятие развивает собственную учебную базу, осуществляет обучение на рабочем месте в форме ученичества. В-третьих, большое внимание уделяется непрерывному обучению. Речь идет о передаче опыта через наставников, о совмещении профессий и ротации кадров. Внутрифирменное обучение длится, как правило, от 3 до 6 месяцев. По его окончании рабочий сдает квалификационной комиссии экзамен по теории и практике, после чего ему присваивается новый разряд*. Существует специальный отдел, занимающийся организацией обучения. Деятельность концерна ориентирована на долгосрочную перспективу, и работодатель может прогнозировать потребность в рабочей силе на 10 лет вперед.

Сложившаяся дифференциация в оплате труда рабочих учитывает квалификацию и стаж работы на предприятии. Так, ученик получал заработную плату, которая не превышала 5 тыс. руб. Рабочий 3-4 разряда, проработавший менее года, мог рассчитывать в среднем на заработную плату в 12 тыс. рублей. Рабочий высокой квалификации, проработавший на предприятии 15 и более лет, может получать до 50 тыс. рублей в месяц. Значительная дифференциация в оплате в зависимости от квалификации и стажа позволяет предположить, что расходы по обучению перекладываются на молодых работников. Кроме того, работодатель демонстрирует возможность получения рабочими отдачи от вложений в будущем, предоставляет стимулы для долгосрочного сотрудничества.

Спрос на обучение значительно ниже предложения. При приеме в профессионально-техническое училище происходит постоянный недобор на места по рабочим специальностям. Окончив училище, рабочие не хотят специализироваться в рамках предприятия и связывать себя обязательствами. Большинство выпускников устраивается на завод, чтобы получить первоначальный опыт работы, повысить квалификацию и через год уволиться. Самая высокая текучесть среди рабочих 3-4 разряда, стаж работы которых на заводе не превышает 1 год. По словам на-

* Квалификация рабочих, нанимающихся «со стороны», определяется на основе тестирования, без учета имеющихся у них сертификатов.

чальника бюро по организации труда одного из цехов, из 20 выпускников, пришедших на завод, через год осталось только 2 человека (т. е. 10 %). Из-за низкой ученической заработной платы сокращается число учеников. Однако находятся работники, которые устраиваются на завод учениками, но после обучения они увольняются. Если рабочий задерживается на предприятии больше года, это означает, что он принял решение продолжить специфическое обучение и делать карьеру на предприятии: *«Если рабочий проработал на заводе менее года, то риск его увольнения очень высок. Если он преодолевает этот рубеж, то, скорее всего, он уже не уйдет»* (Начальник отдела кадров).

Причиной увольнений, по словам администрации и рабочих, является низкая начальная заработная плата, жесткая дисциплина и тяжелые условия труда. Большой удельный вес устаревшего оборудования сказывается на производительности труда, не позволяет заработать. *«Машины и станки постоянно ломаются. Это неудивительно, когда большинству из них более 50 лет»* (Начальник бюро по организации труда).

Итак, крупное предприятие вынуждено делать ставку на обучение. При этом оно старается придать ему специфический характер даже на первоначальной стадии — обучения в профессиональном училище. Стимулировать освоение специфических знаний и навыков на рабочем месте призвана система оплаты труда, при которой заработок зависит от квалификации и стажа. Однако рабочие не готовы оплачивать специфическое обучение, получая низкую заработную плату на первоначальном этапе. Они также не желают делать карьеру на предприятии с тяжелыми условиями труда.

Случай 3. Удовлетворение потребности в рабочих низкой квалификации на предприятии Z

Мы рассматриваем продолжительность обучения на рабочем месте и степень его специфичности как факторы, влияющие на предложение обучения и спрос на него. Поэтому необходимо сравнить высококвалифицированных станочников с иной группой рабочих, отличающейся по упомянутым параметрам. В нашем исследовании эту группу представляют слесари низкой квалификации (2–3 разряд). Предприятие, на котором они работают (и составляют большинство рабочей силы) — ЗАО, среднее по размеру, изготавливающее продукцию для строительной индустрии.

Беседа с рабочими низкой квалификации, мы выяснили, что в отличие от высококвалифицированных рабочих, они не идентифицируют себя с определенной профессией. Для них главное — найти хорошее место. При этом они всегда готовы освоить новую специальность. Так

что у каждого из них «специальностей много накопилось». Работу и специальности они меняют часто.

Конечно, на стадии освоения новой специальности рабочий получает меньше, чем его опытный коллега, т. е. он частично оплачивает обучение. Но обучение длится месяцы, а не годы, размер вложений гораздо меньше, и они позволяют повысить мобильность и гибкое приспособление к рынку. Финансовое положение предприятий может меняться, одновременно меняется и оплата труда*. Можно устроиться на работу с хорошей заработной платой, а через 2–3 года она будет ниже среднерыночного уровня. Но в условиях дефицита рабочей силы у малоквалифицированных рабочих появился выбор. Они отслеживают ситуацию на предприятиях, находящихся недалеко от места проживания, и переходят на то из них, которое в данный момент способно предложить лучшие условия. Конечно, и на этом сегменте рынка нередки обманы, когда рабочему выплачивают зарплату ниже, чем обещали, и заставляют выполнять не ту работу, на которую соглашался. Институциональная среда общая для всех, но цена ошибки неизмеримо меньше, чем у квалифицированного рабочего. Можно уволиться и завтра же найти новую работу. В российской структуре занятости преобладают рабочие средней и низкой квалификации. Малоквалифицированный рабочий может предложить свой труд на очень широком сегменте рынка, в отличие от высококвалифицированного.

«Все переманивают рабочих друг у друга. Лучший способ — объявления в газетах, которые вручают в метро. Хорошо себя зарекомендовали также стенды на остановках. Рабочий по дороге на работу может присмотреть себе новое рабочее место» (Начальник службы управления персоналом).

В условиях дефицита рабочей силы при приеме на работу не смотрят на специальность. Так, слесарем может устроиться человек, который раньше вообще с металлом не работал (продавец, грузчик, маляр). Поэтому на предприятии обучение рабочих носит массовый характер. Через 2 месяца работы новичок уже начинает что-то уметь делать. Через 3–3,5 месяца после начала обучения он уже может работать самостоятельно, и его переводят на сдельную оплату. По словам начальников подразделений, новички получают больше, чем вырабатывают, иначе их трудно удержать: *«Стараюсь ученику 14–15 тысяч закрывать, иначе никого не найдем. Выручают сверхурочные. Но он 14–15 тысяч не вырабатывает»* (Начальник участка).

* Это характерно, например, для тех трех предприятий, где мы проводили исследование. Финансовое положение и оплата труда менялись за последнее десятилетие как в лучшую, так и в худшую сторону, и не один раз.

Таким образом, работодатель частично оплачивает обучение, которое является общим в рамках отрасли.

В 2008 г., когда проводилось исследование, ситуация на рынке труда явно складывалась в пользу малоквалифицированных рабочих. По словам начальника одного из участков: *«У меня заработная плата не повышалась два года. Для рабочих же на рынке заработная плата повышается галопом»*. Среднемесячная заработная плата на предприятии для рассматриваемой группы рабочих колебалась в районе 20 тыс. рублей и выплачивалась «по белому». Но поощрялась сверхурочная работа, так что при больших сверхурочных можно было заработать 25-30 тысяч.

Итак, рабочие низкой квалификации в процессе трудовой деятельности учатся и переучиваются на рабочем месте, получая множество специальностей. Это значительно повышает их мобильность и приспособляемость на рынке труда и поддерживает спрос на обучение. Работодатель в условиях дефицита рабочей силы вынужден предлагать и оплачивать общее обучение для рабочих низкой квалификации.

Заключение

Результаты исследования дают основания предполагать, что источник проблем воспроизводства высококвалифицированных рабочих-станочников кроется не столько в отсутствии предложения обучения со стороны работодателей, сколько, в первую очередь, в низком спросе на обучение со стороны работников. Причиной низкого спроса является, на наш взгляд, уязвимость этой группы работников на российском рынке труда. Многолетнее сложное обучение со значительной отраслевой и внутрифирменной специализацией не подкрепляется ни общепризнанным сертификатом, ни гарантией занятости, ни предсказуемой оплатой труда, ни щедрым пособием в случае потери работы. Трудовая мобильность высококвалифицированного рабочего-станочника ограничена. Это дает работодателю значительные преимущества перед ним в переговорном процессе. Используя преимущества, работодатель может делать ставку на дешевый труд, не заботиться о его производительности, не улучшать условия труда, не соблюдать трудовое законодательство, не предоставлять работникам гарантий. Это объясняет, на наш взгляд, относительно низкие заработные платы высококвалифицированных рабочих. Такая политика оправдывает себя в отношении тех рабочих, которые оказались в ловушке своей высокой специфической квалификации. Но она не позволяет привлечь к обучению новых работников.

При отсутствии институциональных условий, обеспечивающих стабильность и предсказуемость профессиональной карьеры, преимущест-

во имеют те работники, которые обладают большей универсальностью, а, следовательно, мобильностью и гибкостью. Поэтому, согласно теоретическим положениям, изложенным в начале статьи, молодые люди будут предпочитать специфическому обучению общее, в том числе они будут отдавать предпочтение высшему образованию, засвидетельствованному общепризнанным сертификатом. Растущий спрос на высшее образование в России (см. например, Полетаев 2004) подтверждает это теоретическое положение. Но не только работники с высшим образованием имеют преимущества. На наш взгляд, рабочие низкой квалификации оказались в лучшем положении, чем высококвалифицированные рабочие-станочники. Сегмент рынка труда для них шире и адаптационные возможности лучше. Их потенциальная мобильность в условиях дефицита рабочей силы дает им преимущества на рынке труда. Это объясняет, почему именно данная группа — неквалифицированные рабочие — вырвалась вперед по темпам роста заработной платы (см. Лукьянова 2007: 26). Поэтому сохраняется спрос на получение специальностей низкой квалификации.

В настоящее время проблемы рынка труда принято обсуждать в терминах гибкости — зарегулированности. На наш взгляд, проблема воспроизводства высококвалифицированных рабочих прямо связана с либерализацией российского рынка труда, его гибким характером. Общая квалификация страхует работника от рыночных колебаний в условиях гибкости. Нарращивание высокой специфической квалификации требует социальных гарантий. Мы можем предположить, что на российском рынке труда дефицитными окажутся многие другие категории работников, чья высокая квалификация базируется на значительной специфической составляющей.

Литература

- Аоки М.* Фирма в японской экономике. СПб.: Лениздат, 1995.
- Беккер Г.* Человеческий капитал (главы из книги) // США — ЭПИ. 1993. № 11. С. 109–119. № 12. С. 86–104.
- Бондаренко Н.* Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников // Вестник общественного мнения. 2005. № 3. С. 41–58.
- Бондаренко Н.* Дефицит квалификации персонала: требования работодателей и возможности и ограничения системы профобразования // Вестник общественного мнения. 2006. № 6. С. 37–45.
- Красильникова М.* Кризис профессионального образования — тревожит ли он работодателей? // Вестник общественного мнения. 2007. № 5. С. 9–18.
- Лазарева О.В., Денисова И.А., Цухло С.В.* Наем или переобучение: опыт российских предприятий // Препринт WP3/2006/11. М.: ГУВШЭ, 2006.
- Лукьянова А.Л.* Динамика и структура неравенства по заработной плате (1998–2005 г.г.) // Препринт WP3/2007/06. М.: ГУ ВШЭ, 2007.

Полемаев А.В. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2004 / Под общей редакцией проф. С.Н. Бобылева. М.: Весь мир, 2004. С. 83–93.

Clarke S., Metalina T. Training in the New Private Sector in Russia // The International Journal of Human Resource Management. 2000. Vol. 11. No 1. Pp. 19–36.

Culpepper P. D. Individual Choice, Collective Action, and the Problem of Training Reform: Insights from France and Eastern Germany // Culpepper P. D., Finegold D. (eds.) The German Skills Machine: Sustaining Comparative Advantage in a Global Economy. New York: Berghahn Books, 1999. Pp. 269–325.

Estevez-Abe M., Iversen T., Soskice D. Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State // Hall P., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press, 2001. Pp. 145–161.

Marsden D. Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany // Brunetta R., Dell'Aringa C. (eds.) Labour Relations and Economic Performance: Proceedings of a Conference Held by the International Economic Association in Venice, Italy. London: Macmillan, 1990. Pp. 414–438.

Parker E., Rogers J. Sectoral Training Initiatives in the US: Building Blocks of a New Workforce Preparation System? // Culpepper P.D., Finegold D. (eds.) The German Skills Machine: Sustaining Comparative Advantage in a Global Economy. New York: Berghahn Books, 1999. Pp. 326–362.

Rubery J., Grimshaw D. The Organization of Employment. An International Perspective. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan, 2007. Pp. 106–137.

Soskice D. Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System // Lynch L.M. (ed.) Training and the Private Sector: International Comparisons. Chicago: The University of Chicago Press, 1994. Pp. 25–60.

Tan H., Savchenko Y., Gimpelson V., Kapelyushnikov R., Lukyanova A. Skill Shortages and Training in Russian Enterprises // Policy Research Working Paper Series 4222. The World Bank, 2007.

Walker Ch. Managing Vocational Education and the Youth Labour Market in Post-Soviet Russia // The International Journal of Human Resource Management. 2006. Vol. 17. No 8. Pp. 1426–1440.