

<https://doi.org/10.3176/hum.soc.sci.1971.4.03>

В. ПАРОЛЬ

К ВОПРОСУ ОБ УСТОЙЧИВОСТИ И ПОДВИЖНОСТИ РАБОЧИХ КАДРОВ

(Историко-социологическое исследование по данным промышленности
строительных материалов ЭССР за 1959—1965 гг.)

Автор данной статьи занимается исследованием изменений социальной структуры производственного коллектива за годы семилетки (1959—1965 гг.). Здесь рассматривается одна из проблем этой темы — стабильность и мобильность рабочих кадров, которая имеет и известное самостоятельное значение.

Характер и результаты перемещений рабочих кадров вызывают разноречивые мнения среди экономистов и социологов. Одна группа экономистов относится к подвижности кадров как к объективному и прогрессивному процессу перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве.¹ Другая считает, что движение кадров приносит обществу материальный ущерб в связи с отрицательным воздействием стихийных, не вызываемых интересами общества или отдельных предприятий, перемещений.²

Социологи же, в частности В. Ядов и А. Здравомыслов, утверждают, что смену места работы, связанную с неудовлетворенностью личности условиями или содержанием производственной деятельности, особенно у работников неквалифицированного или малоквалифицированного труда, нужно рассматривать как «объективный факт, выражающий прогрессивные тенденции развития общества»³ и свидетельствующий о росте социальных потребностей советских рабочих.

Однако желание рабочих трудиться с большей отдачей творческих сил сложно реализовать при социализме, когда отсутствует фактическое экономическое и социальное равенство. В современном промышленном производстве преобладают профессии, представляющие мало возможностей для творчества. Поиск рабочими, особенно молодыми, сложной высококвалифицированной работы нередко заканчивается неудачей. «Тактическое решение этой проблемы — социальное регулирование профессионального отбора и профориентации согласно ценностным установкам личности рабочего. Стратегическое решение проблемы — переход к комплексной автоматизации труда, где доля монотонного интеллектуально ненасыщенного труда примерно в 12 раз ниже, нежели при современной технологии».⁴

Вместе с тем, как подчеркивает И. Кон, даже в развитом коммунистическом обществе невозможно полностью ликвидировать малосодержательные виды труда и кому-то в

¹ В. Г. Ковалева, К вопросу о миграции рабочей силы при социализме. «Вестник Ленинградского университета. Экономика, философия, право», 1967, вып. 2, № 11.

² Пути ликвидации текучести кадров в промышленности СССР, М., 1965; М. Я. Сонин, Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда, М., 1959; М. Я. Сонин, Актуальные проблемы использования рабочей силы в СССР, М., 1965 и др.

³ Человек и его работа, М., 1967, стр. 315.

⁴ А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов, Исследование отношения к труду молодых рабочих. В кн.: XVIII Международный психологический конгресс. Тезисы сообщений, т. III, М., 1966, стр. 416.

силу общественной необходимости придется выполнять такую работу. «Одни профессии мыслятся как личное призвание, другие, более элементарные, опираются скорее на силу привычки, обоснованной сознанием их общественной необходимости. Это значит, что нужно отказаться от утопической идеи, будто все внутренние потребности и запросы личности могут быть реализованы в сфере труда».⁵

Стало быть нельзя представлять себе неудовлетворенность содержанием своего труда многими современными рабочими только как позитивное требование личности по отношению к обществу.

Противоречивость вышеприведенных суждений, по-видимому, отражает противоречивость самой действительности — процесс перемещения рабочих кадров оказывает как стимулирующее, так и тормозящее влияние на экономическое и социальное развитие социалистического общества. С одной стороны, усиливается тенденция повышения социальной и профессиональной подвижности как отраслевой, так и территориальной, по мере дальнейшего развития производительных сил и повышения материального и культурного уровня советских трудящихся. С другой стороны, возрастает общественная потребность в относительной стабильности рабочих кадров, что диктуется интересами народного хозяйства и отдельных первичных трудовых коллективов.

Кроме того, сказывается различный подход к этой проблеме экономистов и социологов. Первые стремятся выявить закономерности, обуславливающие мобильность и стабильность работников по отношению к тем или иным социальным объектам, раскрывая действие объективных социально-экономических факторов, которые соответствующим образом преломляются в сознании социальной группы, коллектива, личности. Вторых же интересует прежде всего механизм обратной связи «личность — коллектив — социальная группа — макросреды».

Противоречивость мнений о проблеме стабильности и мобильности рабочих кадров объясняется и тем, что социальные, производственно-экономические, культурно-бытовые и т. д. последствия мобильности и стабильности рабочих с точки зрения отдельного предприятия, отрасли, территориально-локальной единицы, отдельного работника различны.

Не отрицая возможности и правомерности различных аспектов в изучении стабильности и подвижности рабочих кадров, изложим концепцию мобильности и стабильности, которая легла в основу нашего исследования.

Всеобщий закон перемены труда, порожденный развитием крупного машинного производства, вызывает движение функций труда, всестороннюю подвижность рабочего. Действие этого закона усиливается по мере создания материально-технической базы коммунизма. Однако перемену труда в двух основных формах — совмещение профессий в границах одной достаточно сложной специальности и переход от менее квалифицированной работы к более квалифицированной в связи с объективными закономерностями научно-технического прогресса — не всегда можно осуществить в рамках отдельного предприятия.

Ограниченные возможности для перемены труда на отдельном предприятии, особенно на относительно небольшом, не имеющем сложного современного оборудования, зачастую приводят к слабой социально-профессиональной подвижности рабочих кадров внутри него. Это служит объективной основой расширения позитивной для личности и в целом для общества внешней (по отношению к отдельному предприятию) подвижности. Социальное продвижение работников путем смены места работы прогрессивно для личности и в целом для общества, но предприятие, откуда ушел работник, в этих случаях чаще всего испытывает определенные затруднения: в условиях острого дефицита рабочих кадров надо заполнить освободившееся место.

То же можно сказать и о территориальных перемещениях такого вида. Миграция, связанная с вертикальным продвижением сельских мигрантов и приехавших из малого города в крупный промышленный культурный центр, отвечает коренным интересам социалистического общества и в то же время вызывает отток рабочих кадров из сель-

⁵ И. С. Кон, Социология личности. М., 1967, стр. 313.

ской местности и малых городов в размерах, превышающих общественно необходимый оптимальный уровень. Это наряду с другими причинами порождает перенапряжение баланса трудовых ресурсов во многих районах нашей страны.

Помимо социально-профессионального продвижения работников промышленности, производственная и территориальная подвижность рабочих кадров выполняет другие функции, в частности способствует простому перераспределению рабочих между предприятиями, отраслями, городами, регионами и т. д. в силу недовольства людей условиями труда и жизни применительно к предприятиям, отраслям, городам, регионам. Это обуславливает поиск работниками нового места работы и нового местожительства в соответствии с их индивидуальными представлениями об общественно-нормальных условиях труда и общественно-нормальных условиях жизни.

Механизм горизонтального перераспределения рабочих кадров определяется прежде всего системой балансов трудовых ресурсов по отраслям народного хозяйства и экономическим районам и иерархий различий в уровне жизни и условиях труда в территориальном и отраслевом разрезе. Следовательно, построение такой территориально-отраслевой шкалы различий, имеющей в виду эти моменты с учетом некоторых других факторов, позволило бы выявить основные направления тех территориальных и межотраслевых перемещений, которые не сопровождаются вертикальными социальными продвижениями мигрантов.⁶

Однако чисто экономическое рассмотрение подвижности и устойчивости рабочих кадров далеко не полно, так как оно не вскрывает социально-психологических моментов, без которых невозможно определить реальный механизм производственной, территориальной, социальной мобильности, как утверждает Т. И. Заславская: «Необходимо дифференцированное изучение закономерностей мобильности применительно к группам, характеризующимся различной структурой личности. Социологическая теория среднего уровня, в том числе и теория профессионально-производственной мобильности, может быть построена лишь применительно к социальным группам. Такие группы могут быть выделены, с одной стороны, по объективному положению в сфере разделения труда и в этом случае объединяют лиц с различной структурой личности. С другой стороны, изучаемые группы сформированы на основе данных социально-психологического исследования ценностных ориентаций и установок по отношению к мобильности. В этом случае в пределах группы могут объединяться лица, занимающие равное положение в разделение труда».⁷ Одним словом, только при сочетании экономического и социально-психологического видения возможен собственно социологический подход к изучению социальных явлений.

Итак, свести многообразные социальные последствия горизонтальных перемещений, составляющих основную долю всех видов мобильности, только к экономическому, прогрессу или регрессу для всего народного хозяйства страны, как это делает ряд авторов, значит крайне схематизировать реальный социальный процесс. Хотя и правомерно говорить о прогрессивности перемещений из трудозбыточных в трудонедостаточные районы. Социальные результаты перемещений применительно к регионам, отдельным экономическим районам, городам, отраслям, предприятиям не всегда совпадают. Правы, на наш взгляд, новосибирские исследователи из Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Академии наук СССР, которые конструируют отдельно региональные, районные и т. д. модели движения рабочей силы села, причем каждая из них учитывает как общеэкономические, социально-культурные, социально-бытовые, так и морально-психологические факторы мобильности.⁸ Такой сис-

⁶ См. В. Пароль, Некоторые методологические вопросы выравнивания уровня экономического развития советских республик. В кн.: В. И. Ленин и проблемы научного управления социалистическим обществом. Материалы теоретической конференции. Красноярск, 1970, стр. 53—59.

⁷ Т. И. Заславская, Методологические основы программы исследования «Производственно-профессиональной мобильности сельского населения». В кн.: Доклады Всесоюзному симпозиуму по социологическим проблемам села. Новосибирск, 1968, стр. 21.

темный подход открывает возможность многомерного раскрытия социального процесса.⁵ Определив в каждом конкретном случае (по отношению к социальному объекту или личности) соотношение факторов мобильности, можно предсказать социальные последствия горизонтальных перемещений.¹⁰

Проблема в целом изучалась на основе анализа мотивов, структуры направлений и частоты трех основных форм мобильности — производственной, территориальной и социально-профессиональной. Под собственно производственной мобильностью мы понимаем смену места работы без смены местожительства и социально-профессионального статуса. Смена места работы с последующей сменой местожительства, но без изменения социально-профессионального статуса рассматривается как территориальная мобильность с горизонтальным типом перемещений в социально-профессиональном разрезе. Под социальной мобильностью понимается изменение социально-профессионального статуса, которое может сопровождаться территориальными перемещениями. Очевидна тесная связь между собой различных форм мобильности, которые вместе составляют единый процесс. Поскольку вопрос о собственно производственной мобильности относительно более изучен, в настоящей статье он не разбирается, а лишь затрагивается в широком смысле слова, куда входят не только чисто производственные, но и территориальные и социальные перемещения. В таком же плане рассматриваются некоторые факториальные показатели стабильности-мобильности, такие как возраст и образование.

Что касается территориальных и социально-профессиональных перемещений, то они анализируются отдельно друг от друга: первые — в аспекте города, где расположены исследуемые предприятия, вторые — в аспекте социально-профессиональной группы, к которой принадлежит тот или иной рабочий.

В качестве акта мобильности принимался момент последней смены работы (по данным на конец 1965 г.) отдельных работников исследуемых предприятий. На основе анализа этого акта определялись мотивы и структура направлений территориальной и социально-профессиональной мобильности рабочих кадров. Частота производственных, территориальных и социально-профессиональных перемещений рассчитывалась на основе соответствующих документов с учетом всей трудовой деятельности.

Анализ стабильности и мобильности рабочих кадров в нашем исследовании производится на основе социально-профессиональной группы с учетом типа поселения и специфики отдельного предприятия. Главный упор делается на социально-экономические факторы. Морально-психологические факторы в настоящей статье подробно не раскрываются.

Внимание автора сосредоточено на четырех вопросах: 1) динамика причин производственно-профессиональных перемещений, 2) динамика частоты сменяемости мест работы, 3) динамика территориальных перемещений, 4) динамика социальных перемещений рабочих сквозных и несквозных профессий.¹¹

Рабочие сгруппированы по категориям — рабочие сквозных и рабочие несквозных профессий — для выделения «чистых» профессий промышленности строительных материалов и профессий, используемых и в других отраслях промышленности или сферах

⁵ Социологические исследования. Новосибирск, 1966, стр. 160—163.

⁹ Л. Бляхман, А. Здравомыслов, О. Шкарата и. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях. М., 1965; Л. Бляхман, Б. Социлин, О. Шкарата и. Подбор и расстановка кадров на предприятии. М., 1968; Социально-экономические проблемы трудовых ресурсов. Новосибирск, 1968; Распознавание образов в социальных исследованиях. Новосибирск, 1968 и др.

¹⁰ Схема процесса мобильности (применительно к личности и отдельно к социальному процессу в целом), которая принята нами в качестве основной теоретической предпосылки исследования, исходит из соответствующих схем, разработанных Т. Заславской (Т. И. Заславская, Методологические основы программы исследования производственно-профессиональной мобильности сельского населения. В кн.: Доклады Всесоюзному симпозиуму по социологическим проблемам села, стр. 10, 14).

¹¹ В работах экономистов и социологов встречаются другие обозначения тех же или близких к ним понятий: рабочие специализированных и неспециализированных профессий, рабочие широкого и узкоспециализированного профилей, рабочие межотраслевого и внутриотраслевого профилей.

народного хозяйства. Бетонщики, прессовщики, садчики, арматурщики, автоклавщики и т. д. относятся к несквозным профессиям. Условно включены в эту категорию также грузчики, такелажники и различные подсобные рабочие промышленности строительных материалов.

В промышленности строительных материалов занято много рабочих сквозных профессий — слесарей, электросварщиков, токарей (в механических цехах), электриков, кожегаров, электромонтеров (в энергоцехах), экскаваторщиков, трактористов, шоферов (рабочие карьеров), наконец, каменщиков, штукатуров и рабочих других строительных профессий (в строительных бригадах).

Рабочие сквозных профессий составляли в промышленности СССР в 1959 г. 30,63, в 1965 г. — 37,08% (соответственно по ЭССР — 29,02 и 42,66%).¹² Аналогичное положение существует в исследуемой отрасли.

Сравнивая сквозные и несквозные профессии по содержанию и сложности труда, длительности обучения специальности, нетрудно заметить (применительно к отрасли строительных материалов), что доля физических усилий в процессе труда, использование машин и механизмов во время производственной деятельности, творческое начало в работе у рабочих названных категорий различны.¹³ Причем доля умственных затрат и творческого начала в процессе труда больше, а доля физических затрат, как правило, меньше у сквозных профессий.

Для более четкого выявления тенденций стабильности и мобильности рабочих кадров исследуемые показатели сравниваются с соответствующими показателями 1945—1958 гг.¹⁴

Промышленность строительных материалов ЭССР на конец 1965 г. имела 29 предприятий.¹⁵ На 15 из них было занято свыше 300 человек, на 14 — менее 300. 18 заводов расположено в Таллине и других городах республиканского подчинения с числом жителей около или более 50 тыс., 11 — в районных центрах, городах и поселках городского типа с населением менее 20 тыс. жителей.

Проблема стабильности и мобильности рабочих кадров стоит по-разному в крупном промышленном центре и в относительно небольшом городе или рабочем поселке. Играет роль и размер предприятия по количеству занятых рабочих и по стоимости основных фондов. Значение этих факторов возрастет в условиях новой системы планирования и материального стимулирования, так как крупные предприятия имеют больше возможностей для экономического стимулирования своих работников.

Для лучшего представления отрасли исследовались предприятия разных размеров, расположенные как в Таллине, так и в районном центре или поселке городского типа.

Повышение уровня репрезентативности выборки достигалось выбором прежде всего ведущих подотраслей промышленности строительных материалов — производство сте-

¹² Пересчет автора по кн.: Труд в СССР. М., 1968, и по текущим материалам ЦСУ ЭССР. По приближительному пересчету В. Я. Ядова и А. Г. Здравомыслова данных профессиональной переписи 1959 г., соотношение рабочих, занятых на операциях с относительно высокими и средними или низкими творческими возможностями, составляло соответственно 30,8 и 69,1%. См.: Человек и его работа, стр. 301.

¹³ Специализированные рабочие промышленности строительных материалов в своей основной массе не проходят особой профессиональной подготовки и могут после короткого инструктажа приступить к работе на определенном производственном участке. Это роднит их с необученными и неквалифицированными рабочими — грузчиками, такелажниками, стропальщиками, подсобными рабочими и т. п.

¹⁴ Попытка сопоставить изменения в равных по времени периодах (1951—1958 и 1959—1965 гг.) не удалась из-за относительно небольших размеров предприятий в малых городах. Это обстоятельство не позволило вычлнить из поступивших после войны на кирпичные заводы в Выру и Локса тех, которые стали работать на них в 1951—1958 гг., ибо в противном случае профессиональные группы сквозных и несквозных рабочих насчитывали бы всего лишь по несколько человек. Подавляющее большинство рабочих таллинских заводов, попавших в выборку, поступило на предприятия в 50-е годы.

¹⁵ Текущий архив ЦСУ ЭССР.

новых материалов и производство сборных железобетонных конструкций, на которых сконцентрировано свыше половины работников всей отрасли.¹⁶

Изучались четыре предприятия: Таллинский завод железобетонных изделий (ЗЖБИ, 817 человек), Таллинский завод строительных материалов «Мянкику» (917 человек), завод «Вырукиви» (г. Выру, 180 человек), Локсаский кирпичный завод (пос. Локса, 99 человек).¹⁷ Из 12,1 тыс. человек, занятых в отрасли, 2 тыс. работали на исследуемых заводах в 1965 г. Следовательно, был охвачен исследованием каждый шестой работник отрасли и каждый четвертый работник ведущих подотраслей промышленности строительных материалов.¹⁸

Объектами изучения служили как относительно старые предприятия («Вырукиви», Локсаский кирпичный завод), так и сравнительно молодые («Мянкику», ЗЖБИ). В то время как Локсаский кирпичный завод и «Вырукиви» за семилетку не претерпели существенных изменений, «Мянкику» и Таллинский завод железобетонных изделий значительно расширили выпуск продукции, что сопровождалось ростом численности производственных коллективов.

Программа исследования предусматривала получение данных о всех рабочих Локсаского кирпичного завода, завода «Вырукиви», а также о 100 рабочих сквозных профессий и 100 рабочих несквозных профессий как на «Мянкику», так и на ЗЖБИ (всего 617 человек). Отбор 100 рабочих сквозных профессий и 100 рабочих несквозных профессий на «Мянкику» и ЗЖБИ проводился методом случайной выборки. 400 опрошенных «Мянкику» и ЗЖБИ составляли 29,4% общего числа рабочих, занятых на этих предприятиях. В 1965 г. 617 рабочих составляли 9,45% от общего числа рабочих, занятых на предприятиях стеновых материалов и железобетонных конструкций промышленности строительных материалов ЭССР.

Из 617 рабочих, попавших в выборку, 224 были представителями сквозных профессий, 393 — несквозных профессий; в 1945—1958 гг. стали работать на заводах 231 рабочий, в 1959—1965 гг. — 386.

Методика сбора материала носила комплексный характер. Использовались четыре основных источника получения первичной информации: 1) профессиональные переписи ЦСУ (1959, 1962 и 1965 гг.); 2) личные карточки, трудовые книжки и другая документация, хранящаяся на предприятиях; 3) массовый опрос-интервью; 4) наблюдения и беседы с работниками отдела кадров, начальниками цехов и мастерами.

Сбор материала проходил в два этапа. На первом изучались сведения по личным карточкам рабочих с занесением полученных данных на перфокарту, подготовленную для машинной обработки. Одновременно по трудовым книжкам собирались данные о профессиональных и территориальных перемещениях за время трудовой деятельности каждого рабочего. На втором этапе сведения уточнялись, а также собирались новые данные путем опроса-интервью, проведенного автором в конце 1965 — начале 1966 гг., при этом между прочим выяснялась и причина ухода с последнего места работы.

При анализе первичного материала применялись исторический и типологический методы.

¹⁶ Как в начале, так и в конце семилетки доля работников, занятых в этих двух ведущих подотраслях промышленности строительных материалов ЭССР, составляла 64% с учетом численности работников производства строительной керамики, очень небольшой подотрасли, примыкающей к производству стеновых материалов. В указанных подотраслях промышленности строительных материалов СССР работало свыше 70% всего промышленно-производственного персонала отрасли.

¹⁷ Данные по общей численности производственных коллективов приводятся на конец 1965 г. В начале семилетки эти предприятия имели: ЗЖБИ — 216 человек, «Мянкику» — 706 человек, «Вырукиви» — 198 человек, Локсаский кирпичный завод — 135 человек. Всего 1255 работников.

¹⁸ По данным текущего архива ЦСУ ЭССР, на предприятиях, производящих стеновые материалы и сборные железобетонные конструкции, в 1965 г. было занято 7,7 тыс. человек, а в 1958 г. — 5,5 тыс. Всего в изучаемой отрасли на 1 января 1959 г. — 8,5 тыс. человек.

Приступая к изложению основных результатов, необходимо остановиться на принципе классификации и содержании факторов стабильности и мобильности рабочих кадров. Поскольку обычно экономисты и социологи оперируют большим количеством причин (факторов) стабильности и мобильности, что позволяет создавать очень детальную картину механизма перемещений, но затрудняет выявление главных решающих сторон этого процесса, в данной работе сделана попытка объединить отдельные причины в три группы: общесоциальные, производственно-экономические и морально-психологические.

К общесоциальным отнесены обеспеченность жильем, удовлетворенность зарплатой и удовлетворенность социально-экономическими и культурно-бытовыми условиями жизни в данном экономическом районе, республике, области, районе, городе. Эти факторы представляют собой большинство причин перемещений рабочих кадров в промышленности СССР (45—57%). К производственно-экономическим факторам устойчивости рабочих кадров следует отнести прежде всего уровень организации труда и условия производства. По этим мотивам меняют место работы 14—27% всех увольняющихся рабочих. По морально-психологическим мотивам (отсутствие перспективы роста и возможности получения образования, плохие отношения с администрацией, плохие отношения между членами бригады и т. д.) оставляют работу 10—25% увольняющихся.¹⁹

Определение значений этих групп позволяет целенаправленно воздействовать на стихийный процесс перемещений рабочих кадров с помощью конкретных хозяйственных и социальных мероприятий.

Изучение данных опроса о поступивших на заводы в 1945—1958 гг. и в семилетии позволяет определить изменение структуры мотивов смены места работы в семилетии по сравнению с 1945—1958 гг. (табл. 1).

В среднем 68% исследуемых рабочих в 1945—1958 гг. сменили место работы по общесоциальным мотивам, в 1959—1965 гг. этот показатель равен 58%. В то же время выросла роль производственно-экономических (с 25 до 32%) и моральных (с 7 до 10%) мотивов.

Сокращение роли общесоциальных мотивов в смене места работы отражает важную закономерность — улучшение социальных условий жизни (повышение зарплаты, определенные сдвиги в решении жилищной проблемы, уменьшение различий в уровне жизни между различными районами СССР и т. д.). Обширная экономическая и историческая литература содержит глубокий анализ характера общесоциальных изменений в стране за годы семилетки, в целом подтверждающий наши выводы.²⁰

Так как сокращаются общесоциальные, то возрастает доля производственно-экономических и морально-психологических мотивов подвижности. Однако хотя последние и играют большую роль в смене рабочих мест в годы семилетки, чем в конце 50-х годов, общесоциальные мотивы по-прежнему определяют текучесть рабочих кадров в промышленности.

В отличие от рабочих сквозных профессий рабочие несквозных профессий сохранили прежнее соотношение причин смены места работы, лишь по таллинским предприятиям произошло некоторое сокращение доли общесоциальных мотивов.

Такой факт, по всей вероятности, свидетельствует об определенных различиях в ценностных ориентациях на труд у рабочих этих двух категорий. Если представители

¹⁹ Пересчет автора по четырем работам: Пути ликвидации текучести кадров в промышленности СССР. М., 1965 (данные по Москве); В. Переведенцев, Вопросы территориального перераспределения трудовых ресурсов. «Вопросы экономики», 1962, № 5 (данные по Красноярскому краю); Труд и развитие личности. Л., 1965 (данные по Ленинграду); Л. Ананич, Л. Бляхман, Удовлетворены ли Вы своей работой? «Молодой коммунист», 1967, № 1 (данные по шести предприятиям автотракторной промышленности СССР).

²⁰ См. Советская Эстония за 25 лет. Таллин, 1965, стр. 100, 109—110; Народное хозяйство Эстонской ССР в 1968 году. Таллин, 1969, стр. 45, 165 и 258; А. А. Чухно, Стимулы к труду. М., 1964, стр. 20; Н. Я. Бромлей, Уровень жизни в СССР (1950—1965 гг.). «Вопросы истории», 1966, № 7; Г. С. Саркисян, Н. П. Кузнецова, Потребности и доход семьи. М., 1967; Е. И. Капустин, Качество труда и заработная плата. М., 1964 и др.

Таблица 1

Распределение исследуемых рабочих по мотивам смены последнего места работы, %

Предприятие	Поступившие в 1945—1958 гг.				Поступившие в 1959—1965 гг.							
	Общесоциальные		Производственно-экономические		Моральные		Общесоциальные		Производственно-экономические		Моральные	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
«Мянику»	69	62	26	30	5	8	53	57	37	32	10	11
ЗЖБИ	70	81	24	12	6	8	51	62	44	31	5	7
Локсаский кирпичный завод	64	75	8	7	28	18	75	100	20	—	5	—
«Вырукви»	70	72	30	18	—	10	53	73	37	17	10	10

Таблица 2

Сопоставление некоторых факториальных и результирующих показателей стабильности рабочих, поступивших на заводы в 1945—1958 гг. (в годах)

Предприятие	Возраст		Образование, классы		Стаж работы по специальности		Стаж работы в отрасли		Стаж работы в городе	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	«Мянику»	28,6	27,6	6,9	6,4	9,8	6,5	10,3	9,8	12,3
ЗЖБИ	23,8	28,3	7,1	6,2	6,8	6,8	7,9	8,4	10,1	9,5
Локсаский кирпичный завод	33,8	32,6	6,3	5,3	9,7	8,1	12,5	11,9	14,8	12,3
«Вырукви»	30,8	30,1	5,6	5,3	10,0	12,3	12,0	11,2	13,1	12,5

1 — рабочие сквозных профессий; 2 — рабочие несквозных профессий.

несквозных профессий имеют ярко выраженную направленность на зарплату и другие факторы, обеспечивающие материальную удовлетворенность работой, то представители сквозных профессий проявляют больший интерес к содержанию труда, приносящему морально-психологическое удовлетворение. При этом таллинские рабочие сквозных профессий, имея больше возможностей для выбора работы, содержательной стороне труда придают большее значение, чем рабочие Выру и Локса, т. е. здесь проявляется фактическое неравенство между крупными и малыми городами в экономической и культурной областях.

Заслуживает внимания сравнение показателей стабильности рабочих обеих рассматриваемых категорий Таллина, с одной стороны, и периферийных городов, с другой (табл. 2 и 3). В таблицах даны факториальные (возраст и образование) и результирующие (стаж работы по специальности, в отрасли и в городе) показатели.

В производственных коллективах малых городов средний возраст рабочих обеих групп выше, чем на таллинских заводах. На «Вырукиви» средний возраст поступивших за семилетие по сравнению с 1950-ми годами увеличился на 2,7 года, а на Локсаском заводе — на 1,3 года. На таллинских предприятиях идет процесс уменьшения среднего возраста вновь поступающих («Мянику» на 4 года, по ЗЖБИ на 1,4 г.). В связи с тем, что средний возраст рабочих сквозных профессий выше среднего возраста рабочих несквозных профессий в конце семилетки разрыв между ними по «Мянику» составил 5,2 года, ЗЖБИ — 0,9 года, «Вырукиви» — 1,6 года, только в Локса средний возраст у рабочих несквозных профессий выше, при прочих равных условиях, как более молодые, рабочие несквозных профессий чаще меняют и место работы и рабочую специальность.

Общий прогресс в области культуры и образования в нашей стране ведет к повышению общеобразовательного уровня всех категорий рабочих, что фиксируют данные о поступающих на заводы в годы семилетки в сравнении с 1945—1958 гг. Особенно это показательно для рабочих несквозных профессий. Средний рост их образования по таллинским предприятиям составил 1,15 класса (с 6,3 до 7,45), по периферийным заводам — 0,7 класса (с 5,3 до 6). Уменьшение разрыва в уровне общеобразовательной подготовки между рабочими двух категорий особенно быстро происходит в крупном городе. Если в группе рабочих сквозных профессий за семилетку рост составил 0,55 класса по таллинским заводам, то рабочие несквозных профессий повысили образовательный уровень на 1,15 класса.

По малым же городам рост общеобразовательного уровня по категориям рабочих не отмечен большими различиями (0,55 класса у рабочих сквозных профессий и 0,7 класса у рабочих несквозных профессий), поэтому разрыв в общеобразовательной подготовке сохранился (6,5 класса и 6 классов соответственно).

Фактор образования играет существенную роль в принятии решения о перемене места работы и в его реализации. Правда, он тесно связан с другими факторами (возрастом, полом и т. д.) и в чистом виде выделить его сложно. Тем не менее на основе исследований в других городах страны можно сделать заключение, которое в целом совпадает с нашими выводами, что рабочие с образованием ниже 5 классов и 5—6 классов, как правило, стабильнее, чем имеющие более высокий образовательный уровень. Поэтому очевидно, что рабочие периферийных городов, чей средний образовательный уровень находится в этих пределах, менее подвижны, чем рабочие таллинских предприятий. Рабочие же, имеющие 9—11-классное образование, наименее стабильны, проявляя повышенные требования к условиям жизни и труда.

Данные о стаже работы по специальности показывают (табл. 2 и 3), что разрыв между категориями в Локса и на «Мянику» сохраняется в пользу рабочих сквозных профессий, у которых стаж длительнее. По ЗЖБИ в группе рабочих, пришедших на завод в течение 1945—1958 гг., эти данные нивелированы, так как коллектив формировался в годы семилетки. Лишь на «Вырукиви» среди пришедших на завод в 1945—1958 гг. рабочие несквозных профессий имели более длительный стаж работы по специальности и практически разрыва между категориями рабочих, пришедших на завод в 1959—1965 гг., не было. Последнее связано с особенностями формирования произ-

Таблица 3
Сопоставление некоторых факториальных и результирующих показателей рабочих, поступивших на заводы в 1959—1965 гг.
(в годах)

Предприятие	Возраст		Образование, классы		Стаж работы по специальности		Стаж работы в отрасли		Стаж работы в городе	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
«Мянику»	28,8	23,6	7,6	7,6	1,7	1,5	3,8	2,3	7,2	3,6
ЗЖБИ	27,8	26,9	7,45	7,3	3,5	2,5	3,6	3,4	6,4	4,2
Локасский кирпичный завод	32,7	33,9	6,8	6,3	4,5	2,6	3,1	4,3	4,1	3,9
«Вярукиви»	34,4	32,8	6,2	5,7	4,5	4,4	4,1	4,0	5,9	7,1

1 — рабочие сквозных профессий; 2 — рабочие несквозных профессий.

Таблица 4
Распределение исследуемых рабочих по частоте сменяемости мест работы, %

Предприятие	Поступившие в 1945—1958 гг.						Поступившие в 1959—1965 гг.						
	I		II		III		I		II		III		
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
«Мянику»	44	54	25	25	31	21	21	30	45	19	25	51	30
ЗЖБИ	47	38	18	20	35	42	39	37	37	22	26	39	37
Локасский кирпичный завод	79	71	21	18	—	11	32	32	32	27	15	41	53
«Вярукиви»	65	74	15	12	20	14	48	42	42	10	23	42	35
Всего	53	58	21	19	26	20	20	35	39	20	25	45	36
						23	38	23	38	20	23	39	39

I — работавшие в 1—2 местах, II — работавшие в 3 местах, III — работавшие более, чем в 3 местах.
1 — рабочие сквозных профессий; 2 — рабочие несквозных профессий.

водственных коллективов в городах, имеющих излишек рабочей силы. Так как несквозные специальности дают наибольшее количество рабочих мест, а возможности перемены трудовой деятельности в городе относительно ограничены, то ясно, что рабочие этой категории могут иметь более длительный стаж работы по специальности. Характерно же: то, что за семилетку оставшиеся на заводе рабочие сквозных профессий имели некоторый перевес в стаже работы по специальности.

Стаж работы в отрасли несколько выше у рабочих периферийных заводов (обеих категорий), поступивших как в 1945—1958 гг., так и в 1959—1965 гг., чем у рабочих таллинских предприятий.

Та же тенденция обнаруживается при анализе показателей продолжительности работы в городе. Причем, если средняя продолжительность работы в отрасли была выше у рабочих периферийных предприятий, то здесь среди рабочих сквозных профессий, поступивших в 1959—1965 гг., дольше работают в городе рабочие таллинских заводов.

Приведенные данные свидетельствуют о большей стабильности в отношении как территориальных перемещений, так и внутриотраслевых у рабочих периферийных заводов. Таллинские рабочие более подвижны, что связано прежде всего с дефицитом рабочей силы в крупном промышленном центре, выступающим как стимул к перемещениям различных форм.

Одним из важных параметров мобильности является частота сменяемости мест работы в течение трудовой деятельности, показывающая степень общей производственной подвижности работников различных социальных групп (см. табл. 4).

Заметно уменьшается количество рабочих, сменивших один раз место работы, на таллинских и периферийных предприятиях. В то же время повышается количество рабочих, сменивших место работы более двух раз.

Производственная подвижность часто сопровождается сменой местожительства. Структура миграционных потоков выразительно демонстрирует как различия между социальными группами рабочих и городами, так и недостаток или избыток трудовых ресурсов в отраслевом или территориальном разрезе (табл. 5). Данные таблицы показывают преобладание внутригородских перемещений в процессе миграции рабочих кадров в 1945—1958 гг. и в 1959—1965 гг. Эта тенденция проявляется как по таллинским, так и по периферийным предприятиям. Единственное исключение составляет Локсаский кирпичный завод, где в годы семилетки решающую роль стали играть внутриреспубликанские перемещения в покрытии потребностей в рабочей силе. Это означает, что дополнительные трудовые ресурсы в Локса, не включенные в общественное производство, практически исчерпаны.

Рабочие сквозных профессий чаще комплектуются за счет населения городов, где расположены исследуемые предприятия, чем рабочие несквозных профессий. Роль и значение жителей Таллина в покрытии дефицита в квалифицированной рабочей силе несколько увеличилась. Что касается рабочих, прибывающих в республику из других районов страны, то, очевидно, что в Таллине их больше по сравнению с Локса и Выру.²¹ Тенденция к возрастанию удельного веса рабочих-внутриотраслевиков, приезжающих из других районов страны, свидетельствует об отсутствии значительных трудовых ресурсов в ЭССР, не вовлеченных в общественное производство.

Различия между рабочими сквозных и несквозных профессий носят не только профессиональный, но и социально-групповой характер. Конечно, преодоление социальных перегородок между этими группами не так уж сложно, да и сами перегородки весьма относительноны и подвижны. Однако фактическое неравенство в содержании труда, вызывающее неравенство в специальной подготовке рабочего сквозной профессии по сравнению с рабочим несквозной профессии, мешает реализовать такую возможность. Обрат-

²¹ Как показало исследование Р. Пуллата, «в механическом приросте населения Таллина в 1961—1967 годах республика дала $\frac{2}{4}$, из них другие малые города 53,8% и сельская местность 46,1%». Только 23,2% общего количества мигрантов прибыли из других братских республик. (См.: Р. Пуллата, О механическом движении населения г. Таллина. В кн.: Социологические исследования города. М., 1969, стр. 137, 141).

Таблица 5
 Распределение исследуемых рабочих по направлениям территориальных перемещений, %

Предприятие	Поступившие в 1945—1958 гг.						Поступившие в 1959—1965 гг.					
	Внутригородские		Внутриреспубликанские		Межреспубликанские		Внутригородские		Внутриреспубликанские		Межреспубликанские	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
«Мянику»	63	50	27	25	10	25	72	49	11	24	17	27
ЗЖБИ	59	61	29	19	12	20	64	44	32	13	4	43
Локса	60	45	32	44	8	11	37	20	49	60	14	20
«Выукиви»	95	72	—	18	5	10	90	80	5	11	5	9

1 — рабочие сквозных профессий; 2 — рабочие несквозных профессий.

Таблица 6
 Распределение исследуемых рабочих по видам социально-профессиональной подвижности, %

Предприятие	Поступившие в 1945—1958 гг.								Поступившие в 1959—1965 гг.							
	I		II		III		IV		I		II		III		IV	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
«Мянику»	—	17	56	70	44	—	—	13	4	15	85	70	11	—	—	15
ЗЖБИ	18	7	41	85	41	—	—	8	17	13	58	67	25	—	—	20
Локсаский кирпичный завод	21	18	50	71	29	—	—	11	10	—	80	92	10	—	—	8
«Выукиви»	15	23	50	65	35	—	—	12	10	18	69	66	21	—	—	16
Всего	9	18	50	69	41	19	—	13	10	13	74	70	16	—	—	17
	14		60				7		12		71		5			12

I — первое место работы, II — перемещения внутри исследуемых категорий, III — переход из категории несквозных профессий в категорию сквозных профессий; IV — переход из категории сквозных профессий в категорию несквозных профессий.
 1 — рабочие сквозных профессий; 2 — рабочие несквозных профессий.

ный процесс легче, так как не требует сколько-нибудь значительной подготовки, но встречается он реже.

Рабочие сквозных профессий при смене места работы, как правило, не меняют специальности. Что касается рабочих несквозных профессий, то здесь наблюдается противоположная картина. Данные табл. 6 показывают, что внутригрупповые перемещения у первых имеют тенденцию роста. Особенно значителен процент перемещений такого типа на Локсаском кирпичном заводе и «Мянику». Перемещения из одной категории в другую за годы семилетки происходили значительно реже, чем в 1945—1958 гг. Это говорит об относительной социальной устойчивости рассматриваемых категорий рабочих.

Внутригрупповые перемещения рабочих несквозных профессий как в 1959—1965 гг., так и в 1945—1958 гг. преобладали во всех видах перемещений. Причем в отличие от рабочих сквозных профессий тенденция роста таких перемещений обнаруживается более отчетливо.

Сближение по некоторым общесоциальным признакам (уровень образования, размер зарплаты и т. д.) между рабочими сквозных и несквозных профессий в годы семилетки усиливает неравенство рабочих в производственно-экономической сфере. Разрешить противоречия между этими категориями нелегко: сквозные и несквозные профессии часто представляют собой форму общественного разделения труда, и до тех пор, пока не будут созданы материальные и духовные предпосылки для ликвидации общественного разделения труда, не может быть и речи о полном преодолении различий.²² Но постепенное сглаживание таких различий и повышение устойчивости несквозных профессий совершенно необходимо для выполнения производственных и социальных планов ближайших пятилетки.

Два наиболее важных вывода позволяет сделать исследование. Во-первых, снижение доли общесоциальных причин смены мест работы повышает требования к условиям производства и организации труда на предприятиях. Таллинским заводам в первую очередь следует это учесть.

Во-вторых, в связи с преобладанием внутригрупповых перемещений в общей структуре социальной подвижности рабочего класса важно больше внимания уделять вопросу мотивации выбора первого места работы и специальности.

В 1967 г. во всех союзных республиках были созданы комитеты по использованию трудовых ресурсов, призванные осуществлять руководство рациональным использованием рабочей силы. При формировании единой общегосударственной политики использования и перераспределения рабочей силы между ведомствами и территориальными экономическими районами необходимо проводить дифференцированную линию в отношении представителей сквозных и несквозных профессий, не допуская усиления социальных различий этих двух категорий рабочего класса.

Чтобы закономерность выравнивания существенных различий между социальными группами рабочего класса могла пробить себе дорогу в борьбе с другой закономерностью — сохранением социальных различий в связи с неравномерностью социального развития разных слоев рабочего класса в условиях строительства коммунизма, важно проводить социальное планирование в отраслевом и территориальном разрезах, а также на отдельных предприятиях.

²² Автор в известном споре между философами и экономистами о характере действия закона общественного разделения труда при социализме и коммунизме, который не стихает в нашей научной литературе, начиная с дискуссии 1962—1963 годов на страницах журнала «Вопросы философии», придерживается мнения С. Г. Струмилина, Д. П. Кайдалова и др. (Д. П. К а й д а л о в, Закон перемены труда и всестороннее развитие человека. М., 1968; В. П. К о р н и е н к о, Общественное разделение труда в период перехода к коммунизму. М., 1963; В. Я. Е л ь м е е в, Коммунизм и развитие человека как производительной силы общества. М., 1964), согласно которому в период перехода к коммунизму сужается действие закона общественного разделения труда, закрепляющего работников за неравными по содержанию и сложности видами труда, и расширяется роль и значение закона перемены труда, ликвидирующего прикованность работников к одному виду производительного труда.

Сейчас определяются наиболее важные направления социального планирования на предприятиях. В число первоочередных проблем выдвигается совершенствование условий труда на производстве и постепенное сокращение неквалифицированного труда. Весьма поучителен опыт польских социологов, предложивших разнообразить узкоспециализированные функции рабочих путем разработки специальной программы «перемена труда». В одном случае через каждые две недели рабочий меняет ассортимент продукции, а во втором случае — переходит через месяц к обслуживанию другого станка.²³ Теми же путями идут советские экономисты и социологи, которые думают включить в функции специализированного рабочего наладку и ремонт, что значительно снизит расход рабочего времени, увеличит творческое начало в труде у многих представителей узкоспециализированных профессий и повысит устойчивость профессий, особенно там, где активно используется труд молодежи.²⁴

Конечно, малопривлекательность таких операций останется прежней, но способы «перемены труда» уменьшат утомляемость, несколько улучшат условия труда, что повысит производительность труда и устойчивость несквозных профессий.

Развитие социалистическое общество предполагает рост мобильности рабочего класса всех видов, что диктует необходимость дальнейшего изучения этой проблемы.

*Институт истории
Академии наук Эстонской ССР*

Поступила в редакцию
30/1 1970

²³ Ю. Вацлавек, Гуманизация труда. «Экономическая газета», 7 июля 1965, стр. 32.

²⁴ Е. Воронин, Узкая специализация: нужна ли она? «Труд», 25 июня 1966; С. Батышев, Вот что дает вторая профессия. «Правда», 2 апреля 1970.

W. PAROL

TÖOLISKAADRI PÜSIVUSEST JA LIIKUVUSEST EESTI NSV EHITUSMATERJALIDE TÖÖSTUSES AASTAIL 1959—1965

Resüme

Tööstusharulise kutsega tööliste ja tööstusharudevahelise kutsega tööliste püsivusest ja liikuvusest käsitletakse artiklis nelja probleemi: 1) töökoha muutmise põhjuste dünaamikat, 2) töökoha vahetamise sageduse dünaamikat, 3) territoriaalsete ümberpaiknemiste dünaamikat ja 4) sotsiaalsete ümberpaiknemiste dünaamikat. Selleks kõrvutati vaatlusalustesse ettevõtteisse aastail 1945—1958 ja 1959—1965 tööleasunute kohta käivaid andmeid.

Uurimisobjektiks olid Tallinna Raudbetootoote Tehase, Tallinna ehitusmaterjalide tehase «Männiku», tehase «Võrukivi» ja Loxsa Tellisetehase töölised. 1965. aasta lõpul töötas neis tehastes selle tööstusharu 12,1 tuhandest töölisest kokku 2000. Andmeid hangeiti Loxsa Tellisetehase ja tehase «Võrukivi» kõikide tööliste kohta, «Männiku» ja Raudbetootoote Tehasest võeti vaatluse alla 100 tööstusharulise kutsega ja 100 tööstusharudevahelise kutsega töölist. Kokku 617 inimest.

Tööliste liikuvuse põhjused jaotati kolme rühma:

1) üldsotsiaalsed — elamsipinnaga kindlustatus ning rahulolemine või rahulolematust tööasu, sotsiaalmajanduslike ja kultuurilis-olustikuliste tingimustega vabariigis, rajoonis või linnas;

2) tootmis-ökonomilised — töö organiseerituse tase ja töötingimused;

3) moraalsed-psühholoogilised — tööalase edasijõudmise perspektiivi või õppimisvõimaluste puudumine, lahkkelid administratsiooni ja töökaaslastega ning muu selle-sarnane.

Ülevaate aastail 1945—1958 ja 1959—1965 ettevõtteisse tööleasunute töökoha vahetamise motiivides toimunud muudatustest annab tabel 1. Näeme, et Eesti NSV ehitus-

materjalide tööstuses on töökoha vahetamise peamiseks põhjuseks üldsotsiaalsed tegurid (68%). Aastatega 1945—1958 võrreldes on nende osatähtsus seitseaastakul (1959—1965) vähenenud (58%). Samal ajal on tööliiskaadri liikuvuses suurenenud tootmis-ökonomiliste ja moraalsete-psühholoogiliste põhjuste erikaal. Esimesed neist tõusid 25-lt 32%-le, teised 7-lt 10%-le.

Grupisisesed ümberpaiknemised domineerivad nii tööstusharulise kutsega kui ka tööstusharudevahelise kutsega tööliste juures. Seitseaastaku kestel on need ümberpaigutused näidanud sagenemise tendentsi, tõustes 60-lt 71%-le. See osutab ühiskondliku tööjaotusega seotud sotsiaalsete gruppide suhtelisele püsivusele.

Eesti NSV Teaduste Akadeemia
Ajaloos Instituut

Toimetusse saabunud
30. I 1970

V. PAROL

SUR LA STABILITE ET LA MOBILITE DES CADRES D'OUVRIERS DANS L'INDUSTRIE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION DE LA R. S. S. D'ESTONIE DE 1959—1965

Résumé

L'article que nous présentons traite quatre problèmes sur la stabilité et sur la mobilité des ouvriers travaillant dans une seule branche d'industrie (les ouvriers branchiels) et des ouvriers pouvant travailler dans diverses branches de l'industrie des matériaux de construction (les ouvriers interbranchiels): 1) la dynamique des facteurs de déplacement, 2) la dynamique de fréquence de changement des lieux de travail, 3) la dynamique de migration territoriale et 4) la dynamique du mouvement social.

Pour cela on a comparé les données sur les ouvriers qui travaillaient dans les usines susmentionnées dans les années de 1945—1958 à celles sur les ouvriers qui y travaillaient dans les années de 1959—1965.

Cette recherche a été basée sur les données de quatre usines des matériaux de construction, l'usine des matériaux en béton armé de Tallinn, l'usine des matériaux de construction «Männiku» (Tallinn), l'usine «Võrukivi» (Võru) et la briqueterie de Loksa. Il y avait 12 100 ouvriers travaillant dans cette branche de l'industrie à la fin de l'année 1965, dont 2000 travaillaient dans les usines susmentionnées.

Nous avons enquêté tous les ouvriers de la briqueterie de Loksa et de l'usine «Võrukivi», outre cela 100 ouvriers branchiels et 100 ouvriers interbranchiels de l'usine «Männiku» et de l'usine des matériaux en béton armé de Tallinn. En tout 617 ouvriers.

Les facteurs de mobilité des ouvriers étaient divisés en trois groupes: 1) Les facteurs sociaux — possession de logement, contentement ou mécontentement de salaire, des conditions socio-économiques, culturelles et de la vie familiale dans la république, dans la région ou dans la ville. 2) Les facteurs de production économiques — le niveau de l'organisation et les conditions du travail. 3) Les facteurs de morale et psychologiques — l'impossibilité d'obtenir des perspectives d'avancement ou de possibilités de poursuivre les études, les désaccords avec l'administration ou les mésententes avec les collaborateurs.

L'aperçu des modifications des causes de changements des lieux de travail des ouvriers engagés aux usines susmentionnées en 1945—1958 et 1959—1965 est donné sur le tabl. 1.

Les causes des déplacements dans l'industrie des matériaux de construction de la R.S.S. d'Estonie sont dues essentiellement aux facteurs sociaux (68%).

L'importance des facteurs sociaux en 1959—1965 est diminué par rapport aux années 1945—1958.

En même temps que s'accroît l'importance des facteurs économiques et productifs dans la mobilité des cadres d'ouvriers, s'augmente aussi l'importance des facteurs de moral et psychologiques respectivement de 25 à 32% et de 7 à 10%. Les déplacements intergroupiaux dominant chez les ouvriers branchiels de même que chez les ouvriers interbranchiels. Cette tendance s'est accentuée encore plus au cours des années 1959—1965 (de 60 à 75%).

Cela nous révèle que les groupes sociaux étant liés par la répartition sociale de travail sont relativement stables.

Institut d'Histoire de
l'Académie des Sciences de la
R.S.S. d'Estonie

Reçu à la rédaction
le 30 janvier 1970