

## Новые переводы

### **РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА<sup>1</sup>**

Саймон Кларк

Университет Уорвика, Великобритания

Перевод М.С.Добряковой

Научное редактирование – В.В.Радаев

#### **Рынок труда в советский период**

Рынок труда был единственным рынком, существовавшим в Советском Союзе в форме, которая могла быть признана в капиталистической экономике (67, 68). Несмотря на намерения властей планировать распределение рабочей силы и на настойчивые уверения почти всех советских ученых, что рабочая сила не является товаром, на практике работники более или менее свободно меняли места работы, а работодатели более или менее свободно нанимали тех, кого желали. Хотя зарплата жестко контролировалась в попытках подавить конкуренцию на рынке труда, работодатели в базовых секторах экономики могли предлагать более высокий уровень оплаты, жилье, а также широкий и всё возрастающий спектр социальных льгот с целью привлечения отобранных работников. Наименее привилегированные отрасли не могли соперничать теми же методами, т.е. предлагать лучшую зарплату и социальные льготы, однако они могли предложить менее интенсивный режим работы, менее строгую трудовую дисциплину, а также больше возможностей для дополнительных заработков на стороне путем комбинирования нескольких рабочих мест в течение рабочего дня или просто путем приворывания общественной собственности. При этом заработную плату отдельным работникам можно было увеличивать за счет присвоения им более высоких разрядов и категорий [upgrading] или за счет ослабления норм выработки. В то же время, не существовало тех формальных институтов рынка труда, которые обеспечивают процесс смены рабочих мест в развитых капиталистических экономиках. В России, в общем и целом, люди вынуждены были искать информацию о рабочих вакансиях через неформальные каналы. Однако прежде, чем обратиться к рассмотрению этих неформальных каналов, нам следует кратко обрисовать формальные институты, которые должны были регулировать движение рабочей силы в конце советского периода.

#### **Распределение рабочей силы административными методами**

##### *Вхождение на рынок труда*

Здесь в центре административного регулирования находилась система жесткого распределения выпускников после окончания образовательных учреждений. Эта

---

<sup>1</sup> Данный текст является переводом части статьи Clarke, S. The Russian labour market // Аспекты социальной теории и современного общества / Ред. А.Согомонов, С.Кухтерин. М.: Институт социологии РАН, 1999. С. 73-88 (73-120). Перевод размещается с любезного согласия автора.

система относилась прежде всего к выпускникам высших и средних специальных учебных заведений: они в обязательном порядке должны отработать на предписанном им месте в течение трех лет. При этом власти рассчитывали на то, что они останутся на данном рабочем месте на всю оставшуюся жизнь. Распределение выпускников по рабочим местам осуществлялось Комиссией по распределению, действовавшей в учебном заведении. Она исходила из пожеланий студента, его академических достижений и общественно-политической активности, а также специфических требований работодателей, обращавшихся к руководству учебных заведений. Лучших студентов или тех, у кого были хорошие связи, часто распределяли по их собственному выбору, - например, на то предприятие или в ту организацию, где они проходили преддипломную практику. Других же направляли в отдаленные регионы страны, в первую очередь, в Сибирь и на Дальний Восток, где сохранялся дефицит рабочей силы. Однако на практике эта система никогда не работала в полной мере: одни студенты сами находили работу и просто не появлялись там, куда их распределяли; другие уезжали на место распределения и обнаруживали, что работы там для них не предусмотрено; а третьи покидали места распределения, не дожидаясь истечения трехлетнего срока (67, pp. 46-47). С 1980-х гг. система распределения распространялась также и на выпускников профессионально-технических училищ. Как правило, эти студенты направлялись на предприятие, к которому было прикреплено их ПТУ, хотя на практике и здесь многие находили себе работу сами. Местные комиссии по распределению молодежи, как предполагалось, должны были находить рабочие места для выпускников школ, однако их эффективность была весьма спорной (68, p. 110).

#### **Административное распределение на следующих этапах**

Хотя в стране и существовала четкая карьерная лестница, при восхождении по которой важную роль играли личные связи, равно как профессиональные и политические качества, ее верхние позиции также заполнялись административными способами. Назначение людей на высшие посты во всех сферах экономической, социальной и политической жизни регулировалось номенклатурной системой, в рамках которой парткомы всех уровней утверждали список лиц, подходящих для повышения по службе. Из этого списка и выбирались кандидаты при возникновении вакантной должности (73). В принципе, любому члену партии могло быть предписано в интересах партийного государства перейти на другую работу, например, поехать в отдаленный регион, что было распространено в 1930-е гг., однако в послесталинский период такая практика стала достаточно редкой.

Другие административные методы назначения людей на рабочие места основывались на материальном стимулировании и не включали принудительного компонента, так что их следует считать скорее рыночными, нежели административными механизмами (67, pp. 45-53). Оргнабор возник в начале 1930-х гг. по инициативе промышленных предприятий, заключавших договоры с колхозами о поставках рабочей силы. Постепенно оргнабор был приведен в систему и бюрократизирован, и вскоре он превратился в основной канал набора сельского населения для работы в промышленности и строительстве в то время, когда сельчане не имели права покидать свое место жительства. Начиная с 1950-х гг. оргнабор использовался прежде всего для привлечения рабочей силы в развивающиеся регионы Сибири и Дальнего Востока. С конкретным работодателем в этом случае заключался контракт на срок от одного до пяти лет (средняя продолжительность – 2 года), ему выделяли подъемные и оплачивали транспортные расходы. В 1980-е гг. оргнабор покрывал 20% планового набора работников для Сибири и Дальнего Востока, при этом почти треть проходила по линии

Министерства энергетики, в то время как его доля в промышленности в целом была не столь велика. Поскольку для членов семей в этом случае дополнительных средств не выделялось, то большинство людей, нанимаемых подобным образом, были одиночками, и примерно две трети из них были моложе 29 лет. С оргнабором возникли те же проблемы, что и с распределением выпускников: многие обнаруживали, что жилищные условия и условия труда не соответствовали обещанному; или же люди просто оказывались не нужны и уезжали прежде, чем истекал срок договора. Были также жалобы и на то, что по оргнабору привлекаются далеко не лучшие работники, а лишь летуны, перескакивающие с места на место в расчете на подъемные и покрытие транспортных расходов (67, pp. 51-52). Схемы расселения людей в сельской местности были менее масштабны, однако они предусматривали более существенные выплаты и позволяли переезжать семьям в полном составе (68, pp. 112-113).

Комсомольские призывы первоначально были введены Н.С.Хрущевым с целью освоения целинных земель, впоследствии они все больше использовались для привлечения рабочей силы на крупные стройки страны. Хотя условия договоров были более гибкими, чем в случае с оргнабором, а идеологическая нагруженность – гораздо сильнее, материальные условия были схожими, и, как оказалось, люди, мобилизованные по призыву комсомола, не особенно стремились остаться на месте работы после окончания действия контракта. Большинство студентов заключали краткосрочные договоры, в основном, для работы на стройках или в сельском хозяйстве, прежде всего, в период каникул.

Наконец, важно не забыть и о той важной роли, которую играл принудительный труд на протяжении всего советского времени. Хотя массовые репрессии закончились со смертью И.В.Сталина, очень большое число людей были осуждены на те или иные сроки заключения в исправительно-трудовых колониях. При этом впоследствии им часто вменялось принудительное поселение в регионах, где наблюдался дефицит рабочей силы. Помимо этого, широко использовалось огромное число призывников в армию и военнослужащих: они работали на гражданских объектах или восполняли сезонные потребности в рабочей силе, - например, по сбору урожая или уборке улиц от мусора в конце зимы.

### **Мобильность рабочей силы**

В соответствии с советским идеалом, каждый индивид должен был получить место работы согласно своей квалификации и нуждам экономики. Предполагалось, что впоследствии он сделает карьеру на предприятии или в организации, куда был направлен, причем назначение на высшие должностные посты будет контролироваться номенклатурной системой. Причиной столь упорного стремления закрепить структуру занятости была не столько попытка планирующих властей контролировать распределение рабочей силы (практически, этого они могли достичь и рыночными механизмами), сколько центральная роль, отводимая рабочему месту в процессе поддержания порядка и стабильности советского общества.

Рабочее место являлось основным звеном осуществления социальной интеграции в рамках советской системы. И политика партии была направлена на то, чтобы закрепить людей на их рабочих местах: так легче было регулировать и контролировать их жизнь. При этом проведение данного идеала на практике осуществлялось, прежде всего, путем предоставления предприятиями значительных социальных льгот и привилегий за выслугу лет. Основное место работы являлось не только источником средств к существованию, но также и показателем социального статуса. Отсутствие работы

обрекало не только на материальные лишения, но и на риск подвергнуться тюремному заключению по обвинению в “тунеядстве”. Увольнение, даже самых недисциплинированных работников, как средство контроля над рабочей силой властями не поощрялось, ибо уволенных надо было направлять на какое-то другое место работы. Так что число дисциплинарных увольнений было чрезвычайно невелико, хотя нарушителей дисциплины руководство предприятия могло вынудить уйти по собственному желанию.

Такая политика находила отражение и в субъективной ориентации работников, в основе которой был идеал: работа на всю жизнь, а рабочее место – “второй дом”. Идеальным трудовым путем для советского работника было найти подходящее место работы и затем оставаться на нем до конца его/ее трудовой жизни, делая карьеру за счет перемещения с одной должности на другую внутри самого предприятия. Если все же возникала необходимость сменить место работы, то делалось это по переводу, согласованному с руководством предприятий и/или внешними организациями. Такой перевод позволял работнику сохранить непрерывный трудовой стаж и связанные с ним социальные льготы.

На практике, однако, все это не работало, как было предписано, поскольку не было эффективного механизма, который удерживал бы людей на их месте работы, при этом предприятия и организации всегда соперничали друг с другом за рабочую силу. Рабочие, особенно на ранних этапах своей карьеры, искали лучшую оплату и условия труда, лучшие перспективы в отношении обеспечения жильем и детским садом (67, pp. 280-282). В результате уровень мобильности рабочей силы был достаточно высок. Таким образом, большая часть найма работников происходила вне какого-либо административного распределения рабочей силы, а осуществлялась непосредственно между индивидом и будущим работодателем. При этом примерно две трети составляли прямые переводы с одной работы на другую (67, p. 276).

Данных о текучести кадров и о каналах, при помощи которых люди находили работу в советской системе, крайне мало, поскольку подобная информация считалась государственной тайной и вплоть до конца советского периода не подлежала публикации. А имеющиеся данные (прежде всего, данные исследовательских отчетов) совершенно не согласуются между собой (о такого рода данных см. 67, гл. VI). Как пишет А.Котляр, 14,2% общего числа занятых в России в 1980 г. составляли выпускники образовательных учреждений, 2,8% - молодые люди, 3,8% шли по переводу, 0,9% - по оргнабору и переселению сельских семей, 0,5% - по призыву комсомола, а 77,8% составлял непосредственный найм работников предприятиями (67, p. 269; 68, pp. 109-113; 61, p. 62).

Столь малая доля административных методов распределения работников является результатом высокой текучести рабочей силы, которая означала, что большую часть всех наймов составляли люди, которые по собственному усмотрению перемещались с одного места работы на другое. Общий уровень мобильности рабочей силы в Советском Союзе начиная с 1960-х гг. был сопоставим с аналогичными показателями для капиталистических рынков труда: текучесть составляла приблизительно 20% в год и сократилась примерно до 15% в середине 1980-х. Эти цифры близки к аналогичным показателям для многих европейских стран; они выше, чем в Японии, и существенно ниже, чем в Соединенных Штатах<sup>2</sup>. Однако советское трепетное отношение к высокому

---

<sup>2</sup> Официальные данные показывают, что с середины 1970-х гг. произошло значительное

уровню мобильности рабочей силы становится вполне понятным, если поместить его в контекст динамики занятости, с одной стороны, и социальных норм – с другой. “Экстенсивный” путь предполагал жесткую структуру занятости, рабочие места ликвидировались крайне редко, поскольку создание новых производств не сопровождалось ликвидацией старых производственных мощностей. Таким образом, очень немногие люди были вынуждены оставить свои рабочие места в результате сокращения штатов, еще меньшее число – в результате дисциплинарных увольнений. Аналогично, централизованное установление уровня оплаты труда не оказывало давления на работников депрессивных отраслей путем снижения относительного уровня этой оплаты. С другой стороны, мощные социальные нормы поддерживали стабильность занятости. Высокий уровень трудовой мобильности был свойственен, как правило, прежде всего молодым работникам, искавшим более подходящее место работы, а также наименее социализированным и наименее дисциплинированным работникам, которые к тому же обычно обладали и более низкой квалификацией. Тем не менее, постоянный дефицит рабочей силы свидетельствовал о низком уровне безработицы, и те, кто оставлял свое место работы, были уверены в том, что найдут другую работу, как только они сами того пожелают. Несмотря на сдерживание трудовой мобильности, работники имели достаточную свободу для смены рабочих мест в соответствии с собственными интересами и предпочтениями.

Текучесть кадров рассматривалась советскими властями не только с точки зрения негативных социальных последствий, но и как серьезная экономическая проблема, растрата ресурсов. Работники оставляли места, для которых их готовили, и уходили на новую работу, где им вновь требовалось время для подготовки. При этом перерыв между работой на старом и новом местах составлял примерно один месяц (67, р. 306-316). Соответственно, было достаточно много исследований, посвященных причинам высокой текучести кадров. Задачей этих исследований было выявление путей совершенствования системы заработной платы и премий, а также изменение условий труда, которые позволили бы снизить мобильность рабочей силы. Представления о мобильности рабочей силы как положительном явлении отсутствовали и среди экономистов, которые не рассматривали ее как средство увеличения производительности труда, достигаемого путем лучшего соответствия работника месту его работы. Отсутствуют они и среди работников, которые не могли рассматривать ее как средство, позволяющее конструировать полноценную трудовую жизнь. Следовательно, институты рынка труда, подобные тем, что есть на Западе, были весьма не развиты, а мобильность рабочей силы никогда не изучалась как инструмент реструктурирования экономики или как элемент стратегии работников в сфере занятости.

---

сокращение коэффициента текучести рабочей силы (впоследствии он начал подниматься от 11% работников промышленности в 1986 г. до 13% в 1989 г. (26, р. 126) и до примерно 30% в 1992 г.). Советские комментаторы объясняли столь резкое падение уровня текучести в первой половине 1980-х гг. успешным применением ряда мер по улучшению трудовой дисциплины и снижению текучести, которые последовали за официальным заявлением в декабре 1979 г. Западные комментаторы были более скептически в отношении эффективности этих мер, среди которых была, например, такая: рассмотрение заявления об уходе продлевалось на 2-4 недели. Отчасти снижение уровня текучести в середине 1980-х гг. можно объяснить старением рабочей силы (68, р. 217), а также, вероятно, непродолжительной кампанией Ю.В. Андропова по ужесточению трудовой дисциплины (67, р. 315; 61, р. 63).

На практике центральные власти стремились регулировать рынок труда посредством скорее рыночных, нежели административных механизмов. Более высокая зарплата выплачивалась работникам в отдаленных регионах, где рабочая сила была дефицитной, и в базовых отраслях промышленности, где также предполагались более широкие социальные льготы. Это давало базовым отраслям, и прежде всего военно-промышленному комплексу, большое преимущество на рынке труда, позволявшее перетягивать лучших работников и иметь стабильный кадровый состав. Обратной стороной этой ситуации было то, что менее приоритетные отрасли, включая сферу услуг, легкую промышленность и строительство, испытывали больше трудностей в привлечении рабочей силы и более высокую текучесть кадров (68, р. 217; 62). Изменения в социальной политике, произошедшие с середины 1980-х гг., были нацелены на то, чтобы закрепить работника на предприятии, обеспечив его жильем и предоставив более широкий спектр социальных льгот и пособий, привязанных к данному рабочему месту. Однако в результате более обеспеченные предприятия получили более выигрышные позиции на рынке труда. Данные обследований показывали огромные различия в уровне текучести кадров на разных предприятиях одной и той же отрасли, отражая тем самым масштабы конкуренции между предприятиями на рынке труда. Была также выявлена более высокая текучесть в крупных городах, на более мелких предприятиях, а также среди более молодых и низкооплачиваемых работников (67, pp. 275-276).

### **Посредники на рынке труда**

Несмотря на то, что большая часть всех случаев найма работников обходилась без административного контроля, в течение почти всего советского периода на рынке труда существовали формальные посредники, занятые, в частности, распределением молодежи и таких особых категорий, как инвалиды, демобилизованные из армии и освобожденные из мест заключения. Только в 1969 г., с целью повышения эффективности рынка труда, были вновь созданы биржи труда (в 1930 г. они были упразднены в связи с официальным объявлением о ликвидации безработицы). В период между этими двумя событиями предприятие полностью отвечало за трудоустройство уволенных работников, а также за выплату компенсации за две недели после увольнения. К 1970 г. было учреждено 134 бюро по найму, а к 1989 г. на территории Советского Союза возникло 812 центров занятости и 2000 бюро по найму. Однако по ряду причин такие бюро оказались не эффективными. Во-первых, по иронии судьбы, в отличие от большей части капиталистических стран, эти учреждения не получали государственной поддержки, а должны были финансировать свою деятельность посредством отчислений от предприятий, что вело к недофинансированию и проблемам с кадрами (67, pp. 24, 406-407). Во-вторых, многие предприятия не сообщали об имевшихся у них вакансиях, а большая часть заявленных рабочих мест предназначалась для низкоквалифицированных работников. В-третьих, эти бюро имели очень низкую репутацию и были последним прибежищем, куда направлялись люди, которые отчаялись найти работу собственными усилиями, и предприятия, которым никак не удавалось заполнить пустовавшие рабочие места. Тем не менее, согласно их собственным отчетам, эти бюро вскоре стали играть решающую роль в процессе распределения рабочей силы, обеспечивая более 20% всех приемов на работу в России в 1981 г. Они существенно сократили временной разрыв при переходе с одной работы на другую, обеспечили в 1973 г. информацией о рабочих местах 87% желающих и действительно трудоустроили 59% (68, pp. 115-116). Согласно нашим собственным данным, эти бюро и их преемники, как мы увидим ниже, играли на рынке труда гораздо

менее значительную роль.

### Политика на рынке труда

В течение всего советского времени политика на рынке труда была подчинена первоочередной задаче мобилизации резервов рабочей силы на нужды строительства советской промышленности. В 1930-е гг. нужно было переселить, в значительной мере силой, большую долю сельского населения в новые центры перерабатывающей и добывающей промышленности. После смерти Сталина акцент постепенно сместился к использованию материальных стимулов при привлечении сельского населения в промышленность и строительство, однако к концу 1950-х гг. уже стало ясно, что притока рабочих рук (в том числе, женщин) из игравшего вспомогательную роль сельского хозяйства в армию наемного труда, а также естественного прироста городского населения не достаточно для удовлетворения ненасытной потребности советской системы в рабочей силе. В течение 1960-х и 1970-х гг. все большую роль играло привлечение неработающего населения, состоявшего прежде всего из пенсионеров и женщин с детьми. Ограничения, распространявшиеся на занятость пенсионеров, были постепенно ослаблены, и к концу советского периода пенсионеры могли получать пенсию в полном объеме, даже если они продолжали работать, при существовании определенного “потолка” максимального общего дохода<sup>3</sup>. Аналогично, получила широкое распространение система выплаты пособий по уходу за ребенком, и женщины получили новые права, касающиеся декретного отпуска. Все эти меры оказали заметное воздействие на привлечение в состав рабочей силы этих двух категорий работников (67, pp. 106-107, 218-225). В то же время, они противоречили целям социальной и демографической политики, что особенно касалось занятости женщин с детьми. Драматической иллюстрацией положения дел являлся высокий уровень детской смертности и резкое снижение уровня рождаемости.

Начиная с 1980-х гг. советские специалисты переключили внимание с дефицита рабочей силы на внешнем рынке труда к избытку рабочей силы, занятой на существующих предприятиях. Это вело к спорам о том, в какой степени советские предприятия подпитывали немалые внутренние резервы рабочей силы, которые могли бы быть мобилизованы на удовлетворение потребностей продолжающегося экономического роста (эти дебаты рассматриваются подробно в [68]). Теоретическую проблему составляло явное сосуществование дефицита рабочей силы на макроуровне и ее избытка на микроуровне. Феномен “избыточной занятости” объяснялся недостатками системы планирования, которая давала предприятиям стимул к максимальному увеличению рабочей силы и которая требовала от них придерживать существенную часть рабочей силы в качестве резерва на случай меняющихся потребностей<sup>4</sup>. Причина виделась также в несовершенстве стратегии

---

<sup>3</sup> Пенсионеры в России могут быть достаточно молоды. Дело не только в том, что пенсионный возраст здесь на пять лет ниже, чем в большинстве стран (55 лет для женщин и 60 для мужчин), но и в том, что многие работники имеют право досрочного выхода на пенсию в силу вредных или тяжелых условий работы. Шахтер на подземных работах, например, может выйти на пенсию после 20 лет стажа. Эти “привилегии” уравниваются низкой продолжительностью жизни, особенно у мужчин, а также широкого распространения несчастных случаев и заболеваний на производстве.

<sup>4</sup> Такие потребности включали право местных властей призывать значительную часть рабочей силы с местных предприятий для удовлетворения каких-либо краткосрочных нужд. Этим правом они широко пользовались, особенно в случае сбора урожая, строительства, а также

капиталовложений, где акцент на основном производстве привел к крайне низкому уровню механизации вспомогательного труда; а также в некомпетентности руководителей, которая вела к неэффективному использованию рабочей силы в рамках предприятия.

Предпринимались попытки искоренить недостатки системы планирования путем серии “экспериментов”, проведенных начиная с середины 1960-х гг. Предлагалось дать предприятиям и организациям стимул к сокращению числа занятых путем сохранения за ними средств, сэкономленных в результате увеличения производительности труда. Как и в случае со всеми прочими советскими “кампаниями”, такие эксперименты давали неплохие результаты на передовых предприятиях в краткосрочном периоде, однако, по причине системных сбоев, в долгосрочном периоде сохранить значимое влияние экспериментов не удавалось (1; 68, pp. 169-81; 67, pp. 161-71). В основе таилось противоречие между целостностью административно-командной системы, требовавшей, чтобы центр сохранял контроль над распределением ресурсов, и необходимостью стимулирования инициативы в приобретении ресурсов и распоряжении ими.

К середине 1980-х гг. стал общеизвестным тот факт, что советская экономика имела излишки в размере 10-15% рабочей силы, однако никогда не приводились источники подобных данных (67, p. 154). Поскольку мнение о том, что дефицит рабочей силы был советской выдумкой, а ее придерживание – неотъемлемой чертой советских предприятий, стало обычным для аналитиков постсоветского периода, важно пояснить, что же понимается под этими внутренними излишками. Данные обследований неизменно демонстрировали, что подавляющее большинство предприятий сталкивались с дефицитом рабочей силы, и это оказывалось существенным препятствием на пути выполнения плана. С другой стороны, данные обследований также показывали, что после проведения системных реформ – таких, как изменение системы планирования, совершенствование системы управления и повышение надежности поставок – многие предприятия смогли бы выполнить производственный план, задействовав гораздо меньше рабочей силы. Более рациональная программа инвестирования, включая демонтаж устаревших заводов и механизацию подсобного и вспомогательного труда, позволила бы сберечь еще больше труда (68, pp. 19-20, 151-160). Таким образом, нет свидетельств в пользу того, что имелся существенный избыток рабочей силы в том смысле, что предприятия и организации накапливали трудовые резервы, которые можно было бы безо всяких усилий высвободить для более эффективного их использования. Это верно лишь в том смысле, что имелся чрезвычайно широкий спектр путей увеличения производительности труда посредством реформы системы управления и более рациональных программ капиталовложений (см. 8, 52). Это послужило основой для серии реформ в эпоху перестройки, сутью которых являлось высвобождение внутренних резервов труда на основе все более радикальной трансформации административно-командной системы. Результатом этих попыток стала стремительная дезинтеграция системы, когда центр лишился контроля над распределением ресурсов, которое прежде и составляло основу

---

ремонта муниципальных зданий и дорог. Согласно опубликованным данным, в течение 1980-х гг. в Советском Союзе подобные задания поглощали 700-800 000 человеко-лет в год (68, p. 113). Цифра это, однако, явно существенно занижена, поскольку значительная часть такого рода мобилизаций рабочей силы осуществлялась неформально и, следовательно, официально не регистрировалась.

его власти над предприятиями и организациями (12).

### **Влияние перестройки на советский рынок труда**

Данная работа не предполагает освещения всех поворотов и скачков перестройки, здесь затрагивается лишь ее влияние на советский рынок труда (68, главы 9 и 10; 67, глава VIII). Принципиальными элементами программы реформ с точки зрения развития рынка труда была реформа оплаты труда 1986 г. и Закон об индивидуальной трудовой деятельности, который был совмещен с возобновившейся борьбой против нетрудовых доходов; Закон 1987 г. о государственном предприятии; Закон 1988 г. о кооперативах и Закон 1989 г. об аренде; наконец, распространение деятельности Бюро по трудоустройству и введение с 1988 г. пособия по безработице.

Основной целью реформы оплаты труда была более тесная увязка зарплаты и производительности труда, увеличение самостоятельности предприятий и учреждений в установлении уровня оплаты и ее дифференциации в зависимости от динамики производительности труда, с последующим сокращением рабочей силы (21). Реформа была впервые введена на экспериментальной основе на белорусской железной дороге в 1985-86 гг., где решающим образом повлияла на уровень зарплаты, занятости и производительности труда - и в результате была распространена на всю советскую систему путей сообщения<sup>5</sup>. Повсеместное проведение реформы оплаты труда требовало радикальных изменений в отношениях между предприятиями и стоявшими над ними министерствами - изменений, которые дали бы большую самостоятельность предприятиям в определении числа занятых и распоряжении собственными доходами. Эти изменения произошли в 1987 г., когда был принят Закон о государственном предприятии.

Ожидалось, что реформы приведут к массовым высвобождениям, однако предполагалось, что последующая перегруппировка рабочей силы поможет избежать безработицы, которая в течение всего периода перестройки продолжала считаться недопустимым явлением. С целью облегчения трудоустройства высвобождаемой рабочей силы, в 1988 г. Бюро по трудоустройству были даны значительные полномочия. Предприятия и организации теперь были обязаны информировать их обо всех своих вакансиях, а также предстоящих сокращениях (санкции, впрочем, были ничтожными). Центральные службы получили новые права по координации переподготовки кадров (хотя при этом затраты должен был покрывать новый работодатель), а также предоставлять консультации по вопросу о выборе профессии. Право на пособие сокращенным работникам (выплачиваемое работодателем) было увеличено с размера двухнедельной зарплаты, как это было прежде, до размера двухмесячной зарплаты. При этом тем, кто зарегистрировался в центре занятости в течение двух недель с момента сокращения, в дальнейшем продолжали выплачивать ежемесячное пособие. Права Бюро по трудоустройству были еще более расширены Законом о занятости 1991 г., который впервые признал существование безработицы и учредил Федеральную службу занятости, финансируемую за счет обязательных

---

<sup>5</sup> Эти усовершенствования имели мало отношения к реформе оплаты труда. Треть всех сокращений рабочих мест в Белоруссии приписывалась дополнительным капиталовложениям, более половины - интенсификации труда посредством пересмотра норм и сокращения уровня занятости, а одна восьмая - рационализации управления. Одна пятая тех, кто потерял работу, были вновь заняты в системе железнодорожного транспорта, 40% ушли на пенсию и 40% нашли работу в других отраслях (67, p. 395).

отчислений, привязанных к фонду оплаты труда предприятий. Согласно новому Закону, пособие по безработице должно было выплачиваться через службы занятости; оно добавлялось к компенсации при сокращении штатов, которую предприятие обеспечивало в соответствии с предыдущим законом. Закон предоставлял службам занятости широкий спектр новых возможностей, включая осуществление подготовки и переподготовки, финансирование поддержания и создания рабочих мест, общественных работ.

Относительно роли, которую сыграла реформа оплаты труда, было немало споров. Все, однако, сходятся в том, что она не оправдала возложенных на нее ожиданий. По данным советских специалистов, 2,3 миллиона рабочих мест были упразднены к июлю 1988 г. в связи с этой реформой. Однако 13% таких случаев объясняются ликвидацией незаполненных вакансий, 35% составляют перемещение персонала на вакантные места внутри предприятия или организации, 17% - это выход на пенсию работников, достигших пенсионного возраста, а оставшаяся треть, или 800 тыс. работников, т.е. менее 1% рабочей силы, искали работу в других местах. Иными словами, реформа оплаты труда объясняла в лучшем случае лишь 10% общей текучести кадров в год своего проведения (68, p. 252).

На поверку оказалось, что гораздо большее влияние, нежели реформа оплаты труда или Закон о государственном предприятии, имело законодательство о новых формах трудовой деятельности. Индивидуальная трудовая деятельность всегда существовала легально в форме крестьянского подсобного хозяйства и нелегально в форме оказания широкого спектра услуг населению. К 1980-м гг. получили распространение субподрядные работы, осуществляемые независимыми бригадами рабочих (шабашников), прежде всего в сфере строительства в сельских регионах (68, pp. 113-114; 67, pp. 363-374). Законы об индивидуальной трудовой деятельности, о кооперативах и об аренде не только предоставляли отдельным гражданам возможность легально продавать продукты своего индивидуального или коллективного труда, но и, что более важно, давали предприятиям и организациям лазейку, через которую они могли избегать централизованного контроля над оплатой труда и занятостью путем заключения договоров с формально независимыми кооперативами и арендными предприятиями, а также избегать контроля над их финансовой деятельностью, учреждая формально независимые "карманные банки". Эти-то реформы и сломали систему административного контроля над оплатой труда и занятостью и выступили стимулирующим фактором существенного роста текучести кадров в конце 1980-х гг.

Непосредственное влияние перестройки на советский рынок труда было относительно ограничено. В правовой или административной сфере произошел ряд перемен, касавшихся распределения и повторного втягивания рабочей силы. В структуре же рабочей силы никаких существенных изменений не произошло. Существовала неярко выраженная тенденция перераспределения рабочей силы из сферы материального производства в сферу услуг. Более существенно выросла текучесть кадров, что, вероятно, в большей мере являлось следствием новых возможностей в нарождавшемся частном секторе, нежели влиянием реформы оплаты труда или большей независимостью, предоставленной государственным предприятиям. Возросла роль Бюро по трудоустройству рабочей силы, рост занятости стал контролироваться, однако уровень безработицы существенно не вырос, поскольку сокращения на производстве компенсировались уходом части пенсионеров с рынка труда. Тем не менее, размывание, а затем и развал административно-командной системы, вынудившие быстрый переход к рыночной экономике, привели к значимым изменениям в структуре

оплаты труда и занятости, что сказалось на увеличении уровня мобильности рабочей силы по мере того, как работники реагировали на меняющиеся рыночные условия.

### Литература

1. *Arnot, B.* Controlling Soviet Labour. Basingstoke: Macmillan, 1988.
2. *Ashwin, S.* The Anatomy of Patience. Manchester: Manchester University Press, 1999.
3. *Brainerd, E.* Winners and Losers in Russia's Economic Transition. *American Economic Review* 88, 1998. Pp.1094-116.
4. *Brown, A.N.* The Economic Determinants of Internal Migration Flows in Russia During Transition, 1997, cited in Grogan, 1997.
5. *Brown, W., Marginson, P. and Walsh, J.* Management: Pay Determination and Collective Bargaining in Edwards, P.K. (ed.) *Industrial Relations: theory and practice in Britain*. Oxford: Blackwell Business, 1995.
6. *Brown, W. and Nolan, P.* Wages and Labour Productivity: The Contribution of Industrial Relations Research to the Understanding of Pay Determination. *British Journal of Industrial Relations* 26, 1988. Pp. 339-61.
7. *Clarke, S.* Labour Relations in Transition. Cheltenham: Edward Elgar, 1996b.
8. *Clarke, S.* Structural Adjustment without Mass Unemployment. Cheltenham: Edward Elgar, 1998a.
9. *Clarke, S. and Kabalina, V.* The New Private Sector in the Russian Labour Market. *Europe-Asia Studies* 52, 1, 2000.
10. *Clarke, S. and Metalina, T.* Training in the New Private Sector in Russia. *International Journal of Human Resource Management*, 2000.
11. *Clarke, S., Borisov, V. and Fairbrother, P.* The Workers' Movement in Russia. Cheltenham: Edward Elgar, 1995.
12. *Clarke, S., Fairbrother, P., Burawoy, M. and Krotov, P.* What about the Workers? Workers and the Transition to Capitalism in Russia. London: Verso, 1993.
13. *Commander, S., Tolstopyatenko, A. and Yemtsov, R.* Channels of Redistribution: Inequality and Poverty in the Russian Federation. *Inequality and Poverty in Transition Economies*. London: EBRD, 1997.
14. *Commander, S., Dhar, S. and Yemtsov, R.* How Russian Firms Make Their Wage and Employment Decisions in *Commander, S., Fan, Q. and Schaffer, M.E.* (eds.) Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia. Washington D.C.: The World Bank, 1996.
15. *Commander, S., McHale, J. and Yemtsov, R.* Russia in *Commander, S. and Coricelli, F.* (eds.) Unemployment, Restructuring and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. Washington DC: The World Bank, (1995).
16. *Davis, S.J. and Haltiwanger, J.* Wage Dispersion Between and Within US Manufacturing Plants, 1963-86. *Brookings Papers on Economic Activity, Microeconomics*, 1991. Pp.115-80.
17. *Doeringer, P.B. and Piore, M.J.* Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Heath, 1971.

19. *Donova, I.* Wage systems in pioneers of privatisation in *Clarke, S.* (ed.) *Labour in Transition: Wages, Employment and Labour Relations in Russian Industrial Enterprises.* Cheltenham: Edward Elgar, 1996.
20. *Earle, J. and Sabirianova, K.* Understanding Wage Arrears in Russia, *SITE Working Paper* No. 139, Stockholm School of Economics, 1999.
21. *Fevre, R.* 'Informal Practices, Flexible Firms and Private Labour Markets'. *Sociology* 23, 1989. Pp. 91-109.
22. *Filtzer, D.* *Soviet Workers and Perestroika.* Cambridge: Cambridge University Press, 1994.
23. *Gaddy, C. and Ickes, B.* Russia's Virtual Economy. *Foreign Affairs* 77, 1998. Pp. 53-67.
24. *Gerber, T.P. and Hout, M.* More Shock than Therapy: Market Transition, Employment and Income in Russia, 1991-1995. *American Journal of Sociology* 104, 1998.
25. *Gimpel'son, V. and Lippoldt, D.* Labour Turnover in Russia: Evidence from the Administrative Reporting of Enterprises in Four Regions *Transition Economics Series No. 4.* Vienna: Institute for Advanced Studies, 1999.
26. Goskomstat RSFSR (1990). *Narodnoe khozyaistvo RSFSR v 1989 g.* Moscow: Respublikanskii informatsionno-izdatel'skii tsentr.
27. Goskomstat Trud i zanyatost' v Rossii. Moscow: Goskomstat Rossii, 1995 c.
28. Goskomstat 'O differentsiyatsii zarabotnoi platy rabotayushchikh na predpriyatiyakh (organizatsiyakh) v 1 polugodii 1996 goda'. *Informatsionnyi statisticheskii byulleten'* 13, 1996b. Pp. 65-82.
29. Goskomstat 'Rynok truda Rossiiskoi federatsii v 1996 godu'. *Informatsionnyi statisticheskii byulleten'* 13, 1996d. Pp. 45-64.
30. Goskomstat 'Organizatsiya obsledovaniya naseleniya po problemam zanyatosti (obsledovaniya rabochei sily) v rossiiskoi federatsii'. *Voprosy statistiki* 5, 1997a. Pp. 27-38.
31. Goskomstat 'O raspredelenii rabotayushchikh po razmeram zarabotnoi platy v 1997 godu'. *Statisticheskii byulleten'* 2(41): (1998b). 70-96.
32. Goskomstat 'O zanyatosti naseleniya'. *Statisticheskii byulleten'* 9(48), 1998 c. Pp. 59-156.
33. Goskomstat Rossiiskii Statisticheskii Ezhegodnik. Moscow: Goskomstat Rossii, 1998 e.
34. Goskomstat 'O zanyatosti naseleniya'. *Statisticheskii byulleten'* 3(53), 1999a. Pp. 5-141.
35. Goskomstat *Rossiya v Tsifrakh.* Moscow: Goskomstat Rossii., 1999b.
36. Goskomstat *Sotsialnoe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii 1998.* Moscow: Goskomstat Rossii. (1999c).
37. *Granovetter, M.* The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78 (May), 1973. Pp. 1360-80.
38. *Granovetter, M.* *Getting a Job.* Chicago: University of Chicago Press, 1995.
39. *Grimshaw, D. and Rubery, J.* Integrating the internal and external labour markets. *Cambridge Journal of Economics* 22, 1998. Pp. 199-220.
40. *Grogan, L.* Wage Dispersion in Russia. Amsterdam: Tinbergen Institute, mimeo, 1997.
41. *Groshen, E.L.* Sources of Intra-Industry Wage Dispersion: How Much for Employers

- Matter?. *Quarterly Journal of Economics* 106, 1991. Pp. 869-84.
42. Gudkov, L.D. Kharakteristiki respondentov, otказыvayushchikhsya or kontaktov с interv'yuerami. *VTsIOM: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: monitoring obshchestvennogo mneniya*: 45-8, 1996.
  43. Healey, N.N., Leksin, V. and Svetov, A. Privatisation and enterprise-owned social assets. *Russian Economic Barometer* 2, 1998. Pp. 18-38.
  44. Ickes, B. and Ryterman, R. From Enterprise to Firm: Notes for a Theory of the Enterprise in Transition in Grossman, G. (ed.) *The Post-Communist Economic Transformation*. Boulder: Westview Press, 1994.
  45. Ilyin, V. 'Social contradictions and conflicts in Russian state enterprises in the transition period' in Clarke, S. (ed.) *Conflict and Change in the Russian Industrial Enterprise*. Cheltenham: Edward Elgar, 1996.
  46. IMF/World Bank/OECD 'A Study of the Soviet Economy, 3 volumes', 1991.
  47. Jenkins, R., Bryman, A., Ford, J., Keil, T. and Beardsworth, A. Information in the Labour Market: the Impact of Recession. *Sociology* 17, 1983. Pp. 260-7.
  48. Jenkins, S.P. Accounting for Inequality Trends: Decomposition Analyses for the UK, 1971-86. *Economica* 62, 1995. Pp. 29-63.
  49. Kabalina, V. and Ryzhykova, Z. Statistika i praktika nepolnoi zanyatost' v Rossii (Short-time Working in Russia). *Voprosy ekonomiki* 2, 1998. Pp. 131-43.
  50. Kapelyushnikov, R. Job Turnover in a Transitional Economy. *Labour Market Dynamics in the Russian Federation*. Paris: OECD/CEET, 1997.
  51. Kapelyushnikov, R. Job Turnover in a Transitional Economy. *Labour Market Dynamics in the Russian Federation*. Paris: OECD/CEET, 1997.
  52. Kapelyushnikov, R. Overemployment in Russian Industry: Roots of the Problem and Lines of Attack. *Studies on Russian Economic Development* 9, 1998. Pp. 596-609.
  53. Kapelyushnikov, R. Rossiiskii rynek truda: adaptatsiya bez restrukturizatsii. Moscow: IMEMO, 1999.
  54. Korovkin, A.G. and Parbuzin, K.V. Evaluation of Structural Unemployment in Russia. *Russian Economic Barometer* 2, 1998. Pp. 13-17.
  55. Kotlyar, A. Sistema trudoustroistva v SSSR. *Ekonomicheskie nauki* 3, 1984.
  56. Kruger, A.B. and Summers, L.H. Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure. *Econometrica* 56, 1988. Pp. 259-93.
  57. Layard, R., Nickell, S. and Jackman, R. Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford: Oxford University Press, 1991.
  58. Leontaridi, M.R. Segmented Labour Markets: Theory and Evidence. *Journal of Economic Surveys* 12, 1998. Pp. 63-101.
  59. Linz, S.J. Russian Labor Market in Transition. *Economic Development and Cultural Change*, 1995. Pp. 693-716.
  60. Magun, V. Rossiiskie trudovye tsennosti: ideologiya i massovoe soznanie. *Mir Rossii* 4, 1998. Pp. 113-44.

61. *Malle, S.* Employment Planning in the Soviet Union. Basingstoke: Macmillan, 1990.
62. *Malle, S.* Heterogeneity of the Soviet Labour Market as a Limit to a More Efficient Utilisation of Manpower in *Lane, D.* (ed.) Labour and Employment in the USSR. Brighton: Harvester Wheatsheaf., 1986.
63. *Newell, A. and Reilly, B.* The gender wage gap in Russia: Some empirical evidence. *Labour Economics* 3, 1996. Pp. 337-56.
64. *Nolan, P. and Brown, W.* Competition and Workplace Wage Determination. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* XLV, 1983. Pp. 269-87.
65. OECD Labour Restructuring in Four Russian Enterprises: A Case Study. Paris: OECD, 1996.
66. *Oswald, A.J.* The Missing Piece of the Unemployment Puzzle. Coventry: University of Warwick, 1997.
67. *Otsu, S.* Sovetskii rynek truda. Moscow: Mysl, 1992.
68. *Oxenstierna, S.* From Labour Shortage to Unemployment: Soviet Labour Market in the 1980's. Stockholm: Swedish Institute for Social Research, 1990.
69. *Rees, A.* Information Networks in Labor Markets. *American Economic Review* 56, 1966. Pp. 559-66.
70. *Reilly, B.* The gender pay gap in Russia during the transition, 1992-96. *Economics of Transition* 7, 1999. Pp. 245-264.
71. *Thurow, L.* Who done it?. *Journal of Post-Keynesian Economics* 21, 1998. Pp. 25-38.
72. *Vedeneeva, V.* Payment Systems and the Restructuring of Production Relations in Russia in *Clarke, S.* (ed.) Management and Industry in Russia: Formal and Informal Relations in the Period of Transition. Cheltenham: Edward Elgar, 1995.
73. *Voslensky, M.* Nomenklatura: The Soviet Ruling Class. Garden City, NY: Doubleday, 1984.
74. *World Bank.* The State in a Changing World. New York: Oxford University Press for the World Bank, 1997.