

Рыночные реформы в России и формирование рынка труда*

Ли Сан Чжун

(Кукмин Университет)

Оглавление

I. Введение

II. Распределение рабочих сил в плановой экономике Советского Союза и система поощрений

- 1. Распределение рабочих сил и их передвижение**
- 2. Производственный процесс советских рабочих и система поощрений.**

III. Формирование и развитие рынка труда в России в период смены систем.

- 1. Состояние российского рынка труда.**
- 2. Причины содержания на предприятиях большего количества рабочей силы, чем это было необходимо и ограничения в динамике рынка труда**
- 3. Определение размера заработной платы на российских предприятиях.**

VI. Заключение.

* Данная статья написана при поддержке Фонда развития науки в корее в 2002 году (KRF-2002-079-VM2075)

I. Введение

Переходный этап из плановой экономики в рыночную сопровождается масштабным передвижением рабочих ресурсов. Ожидалось, что с началом рыночных реформ труд, также как и капитал станет предметом торговли, и цена на него будет определяться рыночными механизмами. Подобные ожидания в качестве основы имеют осознание того факта, что только улучшив положение на рынке труда, который в советский период отличался крайней жесткостью и неподвижностью, станет возможным реальное улучшение экономики России.

После начала рыночных реформ были полностью упразднены предварительные условия, касающиеся права на труд в условиях плановой экономики, политика в отношении миграции ресурсов рабочей силы и определения размеров заработной платы, а также чиновничий контроль и препоны. Однако ряд процессов, происходящих одновременно со структурной перестройкой производственных предприятий, направленных на перераспределение рабочей силы в более производительные отрасли экономики, идут сравнительно медленно.

Несмотря на резкое снижение общего объема производства всей страны и промышленного производства, можно отметить сохранение низкого уровня безработицы по сравнению с предположением. Конечно же таковая точка зрения не голословна. Layard & Richter (1995), низкий процент безработицы, объясняют как результат понижения заработной платы за счет стабилизации занятости рабочей силы. Утверждается¹, что низкий процент безработицы берет начало в гибкой системе оплаты труда, а также выбора пути не увольнения рабочей силы, а реорганизации производства и системы переквалифирования кадров. Commander & Tolstopiatenko (1996) объясняют явление низкой безработицы тем, что предприятия как и прежде выполняют роль основного органа социальной защиты, и для получения различных социальных льгот, работники не оставляют места работы. Предприятия, с одной стороны, не сокращая работников, уменьшают количество рабочих часов, следовательно сокращая объем заработной платы, или же задерживая выплату заработной платы, рабочие же, для

¹ Layard, R., Richter, A. (1995) "How Much Unemployment is Needed for Restructuring," *Economics of Transition*, Vol.3(1), 39-58.

сохранения уровня жизни, расширяли возможности дополнительного заработка, или занимались неофициально коммерческой деятельностью². Как одно из наследий советской системы, существовало ограниченная мобильность рабочих сил, неплатежеспособные предприятия помимо выплаты заработной платы в денежных знаках в принудительном порядке заставляли приобретать производимый в данном регионе товар, поэтому Friebel & Guriev(2000) объясняют низкий процент безработицы как следствие неудачного проведения реорганизации предприятий³.

Однако, утверждение о причине спада подвижности рабочих сил, объясняется эффективностью предприятий и заработной платой. Несмотря на то, что, реформы маркетизации рынка полностью обеспечивали мобильность рабочих ресурсов но на самом деле это этого не было. И хотя работники, обладающие определенным уровнем профессионализма, а также специалисты, показывающие более высокую производительность, мобильность рабочих не всегда выступает как экономический результат. Создается впечатление, что безработица, существующая в условиях рыночной экономики не существует в «стране рабочих». Корни этого явления лежат в нормах системы плановой экономики, и рабочий рынок еще до переходного периода был значительно мобилен⁴. С одной стороны несмотря на то, что, в условиях процесса рыночных реформ доход рабочих постоянно падал⁵, не существовало массового сокращения людей, нанятых еще в советские времена, в результате реорганизации предприятий. Также по причине отсутствия развития нового производства по всей стране, редки были случаи поиска нового места работы. Даже наоборот, для естественного освобождения от рабочей силы наблюдались явления спада мобильности рабочей силы по сравнению с советским периодом. В процессе проведения рыночных реформ были упразднены все

2 Commander, S., Tolstopiatenko, A. (1996) "Why is Unemployment Low in the Former Soviet Union?" *Policy Research Paper 1617*, Washington D.C.: The World Bank.

3 Friebel, Guido, Guriev, Sergei (1999) "Why Russian Workers Do Not Move: Attachment of Workers Through In-Kind Payments," *Russian-European Center for Economic Policy*, Working Paper no. 5.

4 Gregory, Paul R., Kohlhase, Janet E.(1988) "The Earnings of Soviet Workers: Evidence from the Soviet Interview Project," *Review of Economics and Statistics*, vol. 120, pp. 23-35.

5 В течении 12 лет переходного периода процесса маркетизации увеличивался разрыв между коллективами которые более или менее приспособились к новым условиям, после 1991 года доход рабочих постоянно падал. Brainerd, Elizabeth(1998) "Winners and Losers in Russia's Economic Transition," *American Economic Review*, vol. 88(5), pp. 1094-1116.

политические и административные системы контроля., и были сокращены возможности повышения по служебной лестнице посредством курсов повышения квалификации и перевода на другое место работы.

В данной статье автор рассмотрит природу взаимосвязи мобильности рабочей силы и определения размера заработной платы в процессе формирования рынка труда периода рыночных реформ в России. Мобильность рабочих сил является одним из основных пунктов в процессе перехода от плановой экономики к рыночной. Учитывая незначительность подвижности рабочих во всех сферах производства, успех и неудача реформы тесно взаимосвязаны с перемещением рабочей силы в сферы промышленности с высокой производительностью, которое вызвано приватизацией и политикой свободных цен.

Для этого здесь используется метод сравнительный метод аппроксимации советского периода. Автор рассматривает работы о распределении и мобильности рынка труда и определения размера заработной платы при советском периоде, также приводятся проведенные интервью. В работе используются статьи и интервью позволяющие сравнить особенности формирования рынка труда в период проведения рыночных реформ в советский период.

Следующая глава статьи рассматривает особенности рынка труда плановой экономики советского союза. Главным образом концентрируясь на распределении рабочих сил и его процесса циркуляции а также способа определения размера заработной платы. Что способствует более легкому пониманию особенностей сегодняшней ситуации на рынке труда России, и также рассмотреть на макроскопическом уровне прямое влияние изменений в рыночных реформах на рынок труда. В третьей главе анализируются изменения и особенности проявившиеся на рынке труда в переходный период России. Рассматриваются вопросы процессов трудоустройства, смены места работы, выхода на пенсию, способа определения размера заработной платы. И заканчивается статья дискуссией об отличиях динамичности рынка труда современной России в сравнении с рынком труда советского и постсоветского периода.

II. Распределение рабочих сил в плановой экономике Советского Союза и система поощрений

1. Распределение рабочих сил и их передвижение

Все советские граждане имели право на рабочую деятельность, в соответствии с этим всем предоставлялись рабочие места. И хотя место работы и профессия главным образом определялась административными органами, рабочие сравнительно легко могли выбрать место и род занятий. И хотя органы планирования основывались на общий госплан страны и пригодность каждого работника, на практике же существовала довольно гибкая материальная политика.

Если рассмотреть правила обычного распределения рабочих сил после получения высшего образования, специалистов направляли на места работы, где они обязаны были работать в течении 3 лет, и далее органы планирования предлагали им и дальше продолжить работу на данном месте. С 80-х годов административно подобная практика стала распространяться и на выпускников специальных учебных заведений. Выпускники преимущественно распределялись на предприятия или органы администрации закрепленные за данным учебным заведением.

В 30-х годах для обеспечения рабочей силой коллективные хозяйства проводили так называемый «Оргнабор», и после 1950-х годов «оргнабор» обеспечивал рабочей силой необходимой для освоения районов Сибири и Дальнего Востока, обычно на условиях работы в течении 2 лет с льготной заработной платой и с оплачиваемым проездом на родину в оба конца. С помощью оргнабора в 1980-е годы регионы Сибири и Дальнего Востока были обеспечены рабочей силой на 20%, а в 1985 году обеспечено рабочей силой одна треть энергетической отрасли, но для всей страны этого не было достаточно. По распоряжению Хрущева подключенный комсомол тоже в самом начале выполнял функции по обеспечиванию рабочей силы для освоения новых земель а позже для привлечения рабочей силы для главных строек страны. Комсомол в сравнении с оргнабором имел менее конкретные условия контракта, в другом же значении ничем не отличался от оргнабора. И в конце были возможны даже насильный

набор работников как еще один из способов обеспечения рабочей силой⁶.

Административно при Советском Союзе по всем регионам существовала биржи труда для молодых специалистов. Официально после искоренения безработицы в 1930-м году упразднили биржи труда (как разновидность: «бюро по трудоустройству») в 1969 году вновь восстановлены В 1970 году образовалось 134 центра по трудоустройству, в 1989 году 812 центров расширились до 2000 бюро по трудоустройству.⁷, но в управлении центрами существовали проблемы. Во первых у центров не было государственного обеспечения. Получаемой от предприятий оплаты за подбор кадров, не было достаточно для самообеспечения. Еще одна проблема заключалась в том, что предприятия были заинтересованы в квалифицированных кадрах, на учете же в центрах по трудоустройству состояли в основном неквалифицированные рабочие, поэтому как итог, предприятия обращались в подобные центры в последнюю очередь, когда не могли найти специалистов собственными силами, следовательно функции центров по трудоустройству были очень ограниченны.

По этой причине, процесс распределения рабочих мест протекал сравнительно в свободной форме: специалисты сами могли сделать выбор где работать, по какой специальности, и, предприятия могли принимать решения о наборе работников. Многие выпускники старались трудоустроиться самостоятельно, предприятия же тоже предпочитали набирать работников не административным путем, а проводить отбор самостоятельно. Трудоустройство молодых специалистов в 80 % проходило напрямую между работодателем и работником⁸. Студенты, отличившиеся в учебе, или имеющие положительную характеристику, имели право выбрать место работы в первую очередь. Основная же масса выпускников устраивалась на работу по плановому распределению. В большей части это были молодые специалисты, которые не нашли себе место самостоятельно. Особенно много выпускников распределялось в регионы Сибири и Дальнего Востока, где особенно остро ощущалась нехватка рабочей силы. В этом случае существовал минимальный период, который необходимо было отработать,

6 Clarke, Simon(1999) *The Formation of a Labour Market in Russia*, Cheltenham and Northampton: Edward Elgar, pp. 14-16.

7 Oxenstierna, Susanne(1990) *From Labour Shortage to Unemployment?: The Soviet Labour Movement in the 1980s*, Swedish Institute for Social Research: Coronet Books, p. 110.

8 Оцу, С. (1992) *Советский рынок труда*, Москва: Мысль, p. 269.

что в большинстве случаев не соблюдалось⁹. На рынке труда во время советского союза при распределении рабочих мест большое значение имел материальный стимул. К примеру., выпускники московских вузов при распределении в регионы Сибири и Дальнего Востока получали большую заработную плату и лучшее социальное обеспечение.

В Советском Союзе система производства регулировалась и контролировалась официальным планом производства, созданным под руководством жесткой бюрократической структурой. Намеченный производственный план ежегодно возрастал по «инерционному эффекту» Для того чтобы развивать далее увеличивалось число рабочих, администрация получала дотации на развитие, а работники поступившие один раз, старались остаться на одном месте. Советское производство это не только организация выполняющая производственный план, это было еще и группа лиц, социальная ячейка, общность интересов которой выходила далеко за рамки рабочего места, для советских людей работа стала «вторым домом». В право на работу включало в себя и право на пользование услугами социального обеспечения, предоставляемых на производстве, такие как : жилье, забота о детях, товары широкого потребления, спортивная база, продукты питания. Также предприятия, препятствуя смене места работы, поощряли работников служивших более долгий срок, улучшенным социальным обеспечением. В структуре производства различные социальные льготы и поощрения раздавались в соответствии с длительностью рабочего стажа работников¹⁰, и после перехода на другое место работы предыдущий стаж не засчитывался. Такие правила ограничивали переход с одного места работы на другое. Администрация, придерживающаяся мнения о безопасности рабочих мест, отрицательно смотрела на смену рабочего места, рабочие, часто меняющие место работы, вызывали недоверие и считались ненадежными гражданами. Место работы имело очень общественное значение и для сохранения стабильности и порядка партия и государство рекомендовали гражданам сохранять свои рабочий места и ограничивало передвижение путем критики с точки зрения морали.

Несмотря на это, молодым специалистам не составляло труда переходить с одного места работы на другой и они легко преходили на новое место, с большей

9 Оцу, С. (1992) *Советский рынок труда*, Москва: Мысль, pp. 46-47.

10 Gimpelson, Vladimir, Lippoldt, Douglas(2001) *The Russian Labour Market*, Oxford: Rowman & Littlefield Publishers.

заработной платой или лучшим социальным обеспечением¹¹. Ниже приводится интервью врачом больницы г. Санкт-Петербурга о татьяной Бондаревой о смене рабочего места из Рязани:

«В 1979 году я приехала в Ленинград искать работу, затем сюда переехал супруг, Бандерев. Сама я закончила медицинский институт и 5 лет проработала врачом-терапевтом. Затем я узнала, что в Ленинграде не хватает врачей-терапевтов и подала заявление на перевод. Если бы я захотела, то конечно, до конца жизни могла бы работать в Рязани. Но на момент подачи заявления у меня была тетка., и другие родственники в Ленинграде, Получила разрешение в администрации, и, сравнительно легко перевелась в Ленинград. Получила комнату в коммунальной квартире. Чуть позже мой муж тоже переехал в Ленинград, как строителю ему легко удалось перевестись . В то время много строилось жилья для приезжавших специалистов, и поэтому существовала нехватка рабочей силы. И хотя нам пришлось ждать почти 10 лет до получения квартиры, то, что мой муж строитель дало нам некоторые льготы, знакомые приехавшие с нами в одно время получили кооператив только через 15 лет»¹².

Советские предприятия при увеличении рабочей силы виден двойственный характер. Несмотря на имевшее место негативное отношение к явлению смены места трудоустройства рабочими, производственные предприятия в силу наличия у них неэффективной системы производства, конкурировали друг с другом за то, чтобы обеспечить себе как можно больший запас трудовых ресурсов. При этом не была отрегулирована работа отделов обеспечения производства следовательно официальные масштабы отделов обеспечения резко возросли. Предприятия советского периода для выполнения производственного плана во время нехватки рабочих рук значительно увеличивали количество работников по сравнению с обычными условиями. Так, например, в 70-х годах при возникновении проблемы недостатка рабочей силы. Предприятия конкурировали в наборе новых кадров, и в итоге ситуация усугубилась. Следовательно заботясь о спокойствии на рынке труда повысился процент смены рабочих мест. До развала советской систем, данные о передвижении на рабочих местах не публиковались, считается что он составлял ежегодно по меньшей мере 20% . В

11 Оцу, С. (1992) *Советский рынок труда*, Москва: Мысль, pp. 280-282.

12 Интервью от 25 июля 2004 г.

годы перестройки, в середине 80-х годов эта цифра составляла около 15 процентов. Это соответствует уровню других европейских стран, и говорит об активном передвижении рабочей силы. На гибкость смены рабочего места большую роль играли не столь указания администрации, а материальная гибкость в системе оплаты труда. Работники, поменяв рабочее место, рассчитывали на большую заработную плату и на лучшие социальные льготы¹³.

Причина нехватки рабочей силы в последние годы Советской системы состоит и в политике стремления сохранить полную трудовую занятость. В случае Советского Союза общий процент безработицы составлял 1-1,5%, что достаточно низко в сравнении с развитыми индустриальными странами., считается что, это заслуга политики государства о полной занятости населения, и жертвой этого стал низкий процент развития экономики¹⁴. Рабочие знали о том, что в условиях проведения политики общей занятости их места сохраняются вне зависимости от результата работы, и не стремились их повышать. Рабочие могли сами определять скорость производительности труда, следовательно, для сокращения количества рабочих мест необходимо было использовать новейшее оборудование или невозможны были и рационализаторские меры и административные реформы для снижения влияния работников. Предприятия в свою очередь, для получения инвестиций от органов планирования под обновление оборудования и получения сырья, расширяли количество рабочих мест более чем это было необходимо. Органы планирования для выполнения планового производства давали преимущества в поставках и обновлении оборудования тем компаниям, которые увеличивали рабочие места. По этой причине в отличие от рыночной экономики где предприятия стараются избавиться от лишних рабочих рук, советские предприятия старались как можно максимально увеличить количество рабочих мест. И как итог, каждое предприятие с одной стороны максимально увеличивает количество рабочих мест, а по всей стране после начала выполнения пятилетки существует нехватка рабочей силы¹⁵. На фоне достижения всеобщей занятости

13 Gimpelson, Vladimir, Lippoldt, Douglas(2001) *The Russian Labour Market*, Oxford: Rowman & Littlefield Publishers, p. 29.

14 Теоретически допускается некоторое занижение показателей безработицы в целях сохранения спокойствия в обществе, однако нулевой показатель говорит о неэффективном управлении.

15 Arnot, B. (1988) *Controlling Soviet Labour*, Basingstroke: Macmillan; Filtzer, Donald(1994) *Soviet Workers and the Collapse of Perestroika*, Cambridge and New York: Cambridge University Press; Hanson, P. (1986) *The Serendipitous Soviet Achievement of Full Employment: Labour Shortage and*

страны в целом экономика ретерпевала противоречивую ситуацию в 70-х годах, к тому же существовала серьезная проблема низкой деторождаемости. Особенно стало практически невозможным расширение рабочих мест для развития новых отраслей производства. В 1986 году Горбачев планировал реформы организации труда, предоставляя возможность предприятиям решать вопрос о организации рабочих мест, путем пересмотра заработной платы¹⁶. Такие предприятия принимали меры по сокращению количества работников, если обратится к материалам первой половине 90-х годов распределение рабочих сил составило всего около 5%, что сильно не соответствовало ожидаемым результатам. В 1992 году практически до самого начала стремительных реформ рабочие даже не допускали мысли о безработице, а напротив компании ощущали нехватку рабочих ресурсов¹⁷. Особенно в 1988 году после принятия закона о слиянии предприятий многие квалифицированные работники перешли в совместные предприятия или в малый, средний бизнес, предприятия неконтролируемые государством, ощущали острую нехватку рабочих. В отличие от этого, повышение на высокие должности происходило по принципу административного назначения, при этом большое значение придавалось личным знакомствам, профессиональности и партийной принадлежности, в особенности номенклатурная система осуществляла основную функцию назначения на высокие должности.

2. Производственный процесс советских рабочих и система поощрений.

Органы планирования в зависимости от профессии, отрасли промышленности и региона поддерживали систему компенсации заработной платы для достижения производственного плана. По распоряжению администрация и органов планирования утверждалась система заработной платы, ее уровень, техническое разделение и порядок поощрения, а предприятия в

Labour Hoarding in the Soviet Economy, New York: New York University Press.

16 С началом перестройки вместе с политическими переменами профсоюз отделился от компартии в 1987 году, между 1987 и 1989гг возрос конфликт между капиталом и работой, особенно забастовка шахтеров в 1989году послужила вызовом перестройке.

17 Hendley, K.(1996) *Trying to Make Law Matter: Legal Reform and Labor Law in the Soviet Union*, Ann Arbor: University of Michigan Press.

соответствие с уровнем заработной платы, установленным государством, утверждали относительный уровень дохода трудящихся. Кроме того, для того чтобы повысить интерес работников на уровень заработной платы зависел от индивидуальной производительности. 2/3 % доходов выплачивалось в виде заработной платы, остальное же — в качестве различных премий. Размер заработной платы зависел от уровня образования, необходимыми в работе функциями и объемом выполняемых работ. Данная система преследовала 2 цели: заинтересовать трудящихся в интенсивном труде и по возможности уменьшить разницу в доходах. Что же касается разницы в производительности, то на выплаты поощрений она не влияла. Бюрократическая косность была в точности перенесена в систему выплаты заработной платы, а поскольку структура зарплаты, ее уровень, разграничения в зависимости от выполняемых функций и уровень выплачиваемых премиальных строго регламентировались московскими органами планирования, структура зарплаты предприятий одной отрасли промышленности была единой. В результате официальная зарплата, выплачиваемая предприятием, полностью определялась центральным органом планирования. Уровень выплат по отношению с реальным уровнем заработной платы составлял не более 35-40%, остальные же выплаты определялись в соответствии с установленной пропорцией¹⁸.

В советский период, следуя принципу «превосходство политики над экономикой», центральные органы планирования выделяли каждому предприятию, являющемуся производственной единицей, не только денежные пособия, но и фонды заработной платы. Деньги, расходуемые из фонда заработной платы, находились под строгим наблюдением и должны были расходоваться для выплаты зарплаты, строительства жилья, детских садов, спортивных сооружений, объектов культуры и отдыха. Поскольку обналичивание денег из фонда было строго ограничено, управляющие производственных объектов искали возможность выплаты поощрений неофициальным способом. Поскольку официально разница в заработной плате не существовала, управляющие изыскивали способы выплаты премиальных кадровым рабочим в виде товаров или нематериальной компенсации с целью повышения производительности для осуществления намеченного плана¹⁹.

18 Hendley, K.(1996) *Trying to Make Law Matter: Legal Reform and Labor Law in the Soviet Union*, Ann Arbor: University of Michigan Press.

19 Gimpelson, Vladimir, Lippoldt, Douglas(2001) *The Russian Labour Market*, Oxford: Rowman & Littlefield Publishers, pp. 78-80.

Чтобы обеспечить намеченный производственный план, используя сырье низкого качества, которое к тому же поставлялось с перебоями, нужны были квалифицированные рабочие, обладающие навыками работы в таких условиях. Поэтому в ситуации острой нехватки высококвалифицированной рабочей силы для удерживания на своих местах передовиков производства управляющие использовали все возможности, включая предоставление жилья, социальные выплаты, предоставление различного рода льгот и т.д. для предотвращения текучки кадров²⁰. Далее приведено интервью с этническим корейцем господином Чжонг Бонг Ёнгом, который в советский период находился на ответственной должности в железнодорожном управлении Новосибирска, в котором он рассказывает, как неофициальным способом начальники выплачивали трудящимся предприятия экономическую компенсацию.

«В советский период в основном поле зрения директора предприятия были строительство и обеспечение продуктами питания. Вместо того чтобы отдавать государству полученную прибыль он использовал ее для улучшения жилищных условий работников и социального быта работников. Кроме того, в задачу директора входило изыскание необходимых для работников средств».²¹

В ситуации острой ограниченности средств для выплаты поощрений высококвалифицированным рабочим директора привлекали все возможные средства для удержания кадров на своих рабочих местах. Рабочие же тоже, вместо того чтобы переходить на другую работу, были заинтересованы остаться на предприятии при условии повышения заработной платы с переходов в другой отдел или повышением по должности. Эта ситуация предотвращала текучку кадров.²² Для рабочих предприятие и коллеги по работе стояли на втором месте по важности после семьи. Кроме того, даже если не было предприятия, где они могли бы полностью показать свои возможности, и заработная плата была недостаточно высокой, работники удовлетворялись малым. В ситуации, когда предприятие предоставляло социальную поддержку, не было необходимости

20 Alasheev, Sergei (1995) "Informal Relations in the Process of Production," in Clarke, Simon (ed.) *Management and Industry in Russia*, Aldershot and Brookfield: Edward Elgar, pp. 28-68.

21 Из интервью от 24 апреля 2003 г.

22 Clarke, Simon, Donova, Inna(1999) "Internal Mobility and Labour Market Flexibility in Russia," *Europe-Asia Studies*, vol. 51(2), pp. 213-243.

менять место работы из-за своей квалификации. С другой стороны предприятия, заботящиеся о социальном благополучии своих работников не закрывались даже если они были убыточными. На самом деле закрытые шахты передавались в управление других рудников, а их рабочие получали различного рода выплаты и пенсии. В связи с существующим правом на труд предприятия содержали на 20-50% больше рабочей силы, чем это было необходимо, и даже при низкой производительности увольнения случались довольно редко. Мало того, при привлечении новых технологий, позволяющих сократить трудоемкость производства, кадровое сокращение не осуществлялось.²³

Такая косность рынка труда и низкая производительность являлась причиной отсталости предприятий советского периода.²⁴ Поэтому во время реформ в советский период прилагались огромные усилия, направленные на улучшение официальной системы компенсации для разрешения проблемы низкой производительности. В 1958-м году, начиная с Хрущева,²⁵ была сделана попытка по улучшению системы компенсации.²⁶ Проводились подобные попытки по реформированию системы заработной платы и при Горбачеве.²⁷ Не смотря на то, что во время перестройки был принят ряд мер по улучшению трудовой активности рабочих предприятий, данную проблему они решить не смогли. Вследствие провала таких попыток и краха самой перестройки с началом рыночных реформ заработная плата стала определяться в свободном порядке.

В исследовании ученых Gregory & Kohlhase, которые опросили 2 793 советских граждан, иммигрировавших в США за период с 1979-го по 1982-ой гг., говорится о том, что американский и советский рынок труда управлялись по схожей схеме.²⁸ И, тем не менее, с точки зрения неоклассицизма, рынок труда в Советском союзе до 1991-го года просто не существовал. В системе управления

23 Linz, Susan J.(1995) "Do Job Rights Govern Employment Patterns in Transition Economies?" *American Economic Review*, vol. 85(2), pp. 425-431.

24 Granick, David(1987) *Job Rights in the Soviet Union*, New York: Cambridge University Press.

25 Kirsch, L. J. (1972) *Soviet Wages: Changes in Structure and Administration since 1956*, Cambridge, MA: MIT Press.

26 Arnot, B. (1988) *Controlling Soviet Labour*, Basingstroke: Macmillan.

27 Filtzer, Donald(1994) *Soviet Workers and the Collapse of Perestroika*, Cambridge and New York: Cambridge University Press.

28 Gregory, Paul R., Kohlhase, Janet E.(1988) "The Earnings of Soviet Workers: Evidence from the Soviet Interview Project," *Review of Economics and Statistics*, vol. 120, pp. 23-35.

советского и западного рынка труда существовала значительная разница. Не для кого не секрет, что все издержки за обучение в ВУЗах брало на себя государство, и все чиновники назначались в соответствии и государственными списками. В связи с этим не возможно отрицать тот факт, что политика оказывала определенное влияние на рынок труда. На самом деле в математической функции заработной платы в советский период необходимо учитывать не только факторы, определяющие зарплату в условиях рыночной экономики (людские ресурсы, особенность производства, статистические данные), но и компенсацию за политическую лояльность, а так же всевозможные натуральные выплаты для удержания передовых рабочих, которые не имели отношения к фонду заработной платы. Рабочие так же могли получать материальную компенсацию за политическую лояльность путем участия в волонтерской деятельности по поддержке системы. При равных условиях, рабочие, принимавшие участие в деятельности по поддержке системы получали на 7-9% больше заработную плату по сравнению с сослуживцами, не имевшими отношения к данной деятельности.²⁹ Кроме того, руководство и власти определяли порядок использования особых магазинов, привилегированных клиник, предоставления поездок и стажировок за границей и обеспечения служебным транспортом. Директора предприятий использовали данные привилегии для подбора высококвалифицированных кадров с целью обеспечения производственного плана. Если же учитывать факт существования политического контроля над экономикой, объем получаемых привилегий пропорционально зависел от занимаемой должности.³⁰

Итак, еще раз говоря о рынке труда в Советском Союзе, в условиях плановой экономики рабочие могли сравнительно свободно избирать профессию. Распределение труда в советский период осуществлялось на основе добровольных волеизъявлений при помощи административного контроля и дифференциации заработной платы. Поскольку распределение рабочей силы напрямую зависело от выполнения производственного плана органы планирования определяли необходимое количество рабочих мест для каждого предприятия. Однако в реальной ситуации директора предприятий могли требовать у вышестоящих органов ликвидацию недостатка людских ресурсов. Конечно, поскольку

29 Gregory, Paul R., Kohlhase, Janet E.(1988) "The Earnings of Soviet Workers: Evidence from the Soviet Interview Project," *Review of Economics and Statistics*, vol. 120, pp. 23-35.

30 Katsenelinboigen, Aron (1980) *Soviet Economic Thought and Political Power in the USSR*, N. Y.: Pergamon.

Центральный Комитет Планирования определял сбалансированность рабочей силы Советский Союз был управляем как огромное предприятие при помощи бюрократического аппарата и официальных регламентаций. Мало того, уровень заработной платы тоже определялся из центра. Предложение рабочей силы органы управления определяли исходя из возраста, а при достижении рынка труда сбалансированного состояния с помощью уровня зарплаты, ее дифференциации и административного контроля решали текущие проблемы. С целью привлечения людей для работы в суровых климатических условиях органы планирования выплачивали различного рода премии. Бюрократическая система контроля производственных сил находила поддержку не только в системе определения цен, зарплаты и распределении предметов первой необходимости, но и в запрете переезда жителей из деревни в город. Здесь одновременно учитывался идеологический фактор, такой как полная занятость, равенство, исключение эксплуатации с целью рационального использования ресурсов. Однако на самом деле директора предприятий для контроля над своими подчиненными пользовались неофициальными способами. Для достижения намеченного плана помимо определенной правительством заработной платы они находили возможность предоставлять работникам различные социальные льготы. Содержание излишнего числа работников на предприятиях советского периода не возможно объяснить только одной причиной. Очевиден тот факт, что избыточное количество рабочей силы на предприятиях стало причиной низкой текучки кадров.

III. Формирование и развитие рынка труда в России в период смены систем.

1. Состояние российского рынка труда

Для успешного проведения реформ в России необходима постоянная поддержка групп трудящихся. Реформаторы и находящиеся на их стороне экономисты предсказывали, что с переходом к рыночной экономике появятся миллионы безработных. Они пытались изучить все проблемы, с которыми должны были встретиться рабочие при переходе к рынку и принять соответствующие меры по их предотвращению. Поскольку если в ситуации, где распределение рабочей силы происходит спонтанно, безработица станет серьезной социальной

проблемой, что затруднит проведение реформ. Кроме того, необходимо было учитывать и тот факт, что временная безработица — неизбежна, как следствие накопившихся проблем в советский период. В следствие этого в январе 1991-го года была создана система регистрации безработных, а так же был принят «Основной закон о занятости населения», который должен был помогать лицам, потерявшим работу.³¹ Однако в реальной ситуации в период перемены систем рост безработицы был относительно невелик по сравнению с уровнем сокращения производства. Если сравнивать с 1992-м годом, годом начала реформ, то к 1998-му году ВВП сократился на 40%, а промышленное производство — ровно на половину. Что же касается безработицы, что максимального пика она достигла к 1998-му году, что составляло всего лишь 13,2%. Кларк (1999) объясняет эту ситуацию тем, что предприятия после приватизации не проводили реструктуризацию, в результате чего на предприятиях работало больше людей, чем это было необходимо.³² Стэндинг (1995) же утверждает, что официальные цифры по безработице были всего лишь вершиной айсберга.³³ Большинство среди экономически активного населения занимались временной работой или же хоть и работали официально, находились в отпуске без содержания, либо, находясь на должности, получали мизерную зарплату, которая не позволяла свести концы с концами. Эта система отпусков без содержания и сокращенная работа являлись скрытой безработицей или подготовительным этапом к потенциальной безработице.

2. Причины содержания на предприятиях большего количества рабочей силы, чем это было необходимо и ограничения в динамике рынка труда

В исследованиях³⁴, посвященных изучению причин низкого уровня безработицы, говорится о том, что предприятия, как и при советском периоде, продолжали содержать избыточное количество рабочей силы. В процессе

31 Правда, 1991, Янв. 25.

32 Clarke, Simon(1999) *The Formation of a Labour Market in Russia*, Cheltenham and Northampton: Edward Elgar.

33 Standing, Guy (1995) *Enterprise Restructuring in Russian Industry and Mass Unemployment: The RLFS Forth Round*, 1994, Employment Department, Geneva: ILO.

34 Koumakhov, Rouslan, Boris Najman (2001) “Labor Hoarding in Russia: Where Does It Come From?” *The Williamson Davidson Institute Working Paper* no. 394.

переходного периода предприятия оказались в новой среде управления. Государство уже больше не осуществляло заказ, а основным критерием производства товаров стали предпочтения потребителей. Для этого первым делом необходимо поменять компанию изнутри, для того чтобы научиться определять информацию с рынка, а после чего изменять ассортимент и количество выпускаемого товара. Это означает, что на предприятиях должна быть проведена реструктуризация. Производство товара, на который не было спроса, не имело смысла, а значит, предприятие должно было закрываться. Это относилось к большинству предприятий оборонной промышленности. Однако заводы оборонной промышленности помимо товаров для армии и флота зачастую выпускали различную другую продукцию. Например, одно оборонное предприятие в Воронеже помимо самолетов в качестве подсобного производства занималось изготовлением детских игрушек, поэтому с началом реформ производство игрушек стало основным направлением деятельности.³⁵

Для удержания производительности в сложной экономической ситуации предприятия продолжали проявлять большой интерес к привлечению на работу высококвалифицированных трудящихся. Браун (1996) в своих исследованиях показывает, что из 21-го предприятия Санкт-Петербурга 12 предприятий продолжали принимать на работу трудящихся дополнительно³⁶. Основной причиной данного феномена можно назвать то, что для директоров предприятий расходы на содержание уже имевшейся рабочей силы, были значительно ниже, чем расходы для поиска новой рабочей силы. Кроме того, спрос рынка оставался неопределенным, а прогнозы необходимости рабочей силы вследствие увеличения данного спроса было трудно составить, поэтому в случае экономического роста удержание уже имевшихся рабочих было для предприятий актуальной задачей. В городах, где экономика развивалась быстрее и количество рабочих мест расширялось, наоборот, предприятия испытывали трудности в связи с нехваткой квалифицированных рабочих. Фриebel и Гуриев (1999) считают, что 32 % российских предприятий с трудом находят квалифицированных рабочих.³⁷ Ниже приведено интервью с г-ном Степкиным, заведующим по производству ООО

35 Из беседы с г-ном Кён И Сыном (аспирант МГУ)

36 Brown, J. David(1996) "Excess Labour and Managerial Shortages: Finding from a Survey in St. Petersburg," *Europe-Asia Studies*, vol. 48(5), pp. 811-835.

37 Friebel, Guido, Guriev, Sergei(1999) "Why Russian Workers Do Not Move: Attachment of Workers Through In-Kind Payments," *Russian-European Center for Economic Policy*, Working Paper no. 5.

«Хлебный Дом» в Санкт-Петербурге.

«Начиная с 1993-го года, мы привлекли финский капитал и создали 1000 рабочих мест. Кроме того, наша компания выплачивает каждый месяц производственным рабочим от 8 до 10 тыс. рублей. Не смотря на то что, мы платим хорошую зарплату, молодые люди с высшим образованием с неохотой идут на трудные производства. Вследствие чего мы испытываем трудности с набором кадров. Мало того, поскольку мы относимся к предприятиям пищевой промышленности, для поступления на работу необходимо проходить медицинское освидетельствование в течение месяца. За этот период 30% желающих поступить к нам на работу, находят другие компании».³⁸

То, что управляющие вместо привлечения новых кадров пытались удержать высококвалифицированных рабочих с большим, опытом работы говорит о сходстве с ситуацией в советский период. Предприятия управляются по принципу: «как можно больше использовать свои силы, а если их не хватит, то привлечь новые кадры». Большинство руководителей предприятий предоставляют большие льготы для более нужных работников. С началом рыночных реформ молодые рабочие с более высокой производительностью пользуются большими льготами. Например, такие льготы как предоставление жилья и помещений для отдыха с 1998-го года постоянно сокращаются. Больше всего сократились расходы на дошкольное воспитание детей. Хотя и нельзя сказать, что это не имеет отношения к увеличению безработицы среди женского населения, однако для привлечения более производительных молодых мужчин, последние пользуются большими льготами. Данный факт можно проверить в материалах ВИЦОМ (1997), где было проведено анкетирование директоров 142-х предприятий. Только 37% предприятий по советской традиции продолжали поддерживать социальные льготы, 51% предприятий предоставляли льготы с целью привлечения новых работников или удерживания старых. Однако причиной избыточности рабочей силы была незначительная выгода от увольнения рабочих.

Рабочие тоже не могут легко покинуть предприятие. Динамика рынка труда в России в переходный период сравнительно ниже, чем в других странах Восточной Европы.³⁹ В качестве причины низкой динамики рынка труда в России можно

38 Из материалов интервью от 9-го июля 2003-го года.

39 В Польше уровень безработицы в 1993 году составлял 16,4%. В Венгрии на начальном периоде

привести тот факт, что многие предприятия после приватизации продолжали осуществлять различные социальные льготы: предоставление материально-технической базы школам, больницам, санаториям. Ниже приведено интервью с начальником отдела кадров Маш комбината Новосибирска.

«Директор Анатолий Степанович вступил в должность в 1986 году. По сей день он продолжает занимать ответственный пост. На настоящий момент в нашей компании работает 1600 человек. В отличие от других предприятий, мы и после приватизации продолжаем предоставлять работникам различные социальные льготы. Каждый месяц мы предоставляем возможность работникам купить продукцию нашего предприятия на сумму 100 рублей».⁴⁰

Проблема задержки выплаты заработной платы также сдерживает процесс миграции рабочей силы. Данная проблема появилась в самом начале периода реформ и по данным Госкомстата(1998) к началу 1998 года, как раз накануне валютного кризиса, уже 66 000 предприятий и компаний задерживали выплату зарплаты своим работникам, причем размер задержек доходил до трехмесячной задолженности на человека. Согласно анализу Earle & Sabirianova (2002) в регионах с низкими экономическими показателями большинству наемных рабочих зарплата выплачивалась несвоевременно.⁴¹ Они также отмечают, что в случаях, когда какое-либо отдельное предприятие осуществляло задержки выплаты заработной платы, то и другие предприятия, располагающиеся на той же территории, с высокой степенью вероятности также начинали выплачивать заработную плату с опозданием. Кроме того, еще более частыми были случаи, когда задержанную заработную плату выплачивали не наличными, а различными вещевыми эквивалентами. Friebel & Guriev(1999) утверждают, что предприятия пользовались выплатой натуральными товарами в тактических целях, дабы

реформ этот показатель тоже был велик. Однако вследствие проводимой политики поддержки безработных уровень безработицы удалось понизить. В Чехии же, наоборот, на начальном этапе уровень безработицы был довольно низким, за что она себе снискала славу как «Чешское чудо», однако, начиная с 1997-го года уровень безработицы пошел вверх и к 1999-му году достиг 9%.

40 Из материалов интервью от 25 апреля 2003 г.

41 Earle, John S., Sabirianova, Klare Z.(2002) "How Late to Pay? Understanding Wage Arrears in Russia," *Journal of Labor Economics*, vol. 20(3), pp. 661-707.

постоянно поддерживать свою высокопроизводительную рабочую силу.⁴² Предприятия еще с советского периода предлагали своим работникам натуральный продукт в самой разнообразной форме. Причиной этого было то, что в условиях дефицита наличность не могла служить эффективным стимулом для привлечения высококлассной рабочей силы. В число подобных социальных субсидий входили: медицинское обслуживание, предоставление права пользования учреждениями отдыха, учреждениями дошкольного воспитания, снабжение товарами первой необходимости и т.д. С началом реформ федеральное законодательство выдвинуло перед предприятиями требование, передать все учреждения социального сектора в распоряжение местной исполнительной власти, которое, однако, систематически не выполняется до сих пор. Так, например, в определенных промышленных городах предприятия владеют до 85% учреждений сферы социального жизнеобеспечения. А вследствие того факта, что учреждения социального имущества продолжают находиться в собственности промышленных предприятий, рабочие испытывают понятные трудности в вопросе увольнения с прежнего места работы. Однако даже это явление в процессе приватизации имущества ограничивается лишь теми случаями, когда выбор делается в пользу второго из возможных вариантов и управление предприятием переходит в руки самих работающих на нем. Напротив, когда реальные интересы менеджмента предприятия связаны с внешними инвесторами, его представители более не проявляют никакого интереса к обеспечению благосостояния работников своего предприятия. Да к тому же, в отличие от посторонних, которые, заплатив за пользование имущества, находящегося во владении предприятия, могут в любой момент воспользоваться предоставляемыми услугами, работники самого предприятия, хотя и имеют право бесплатного пользования, однако, на деле, получают на это шанс только в порядке очереди через профсоюз, и оказываются в относительно невыигрышном положении по отношению к первым. Виктор Кузнецов, директор Новосибирского предприятия по производству строительного оборудования "Строймаш", которое в период финансового кризиса 1998 года пережило ситуацию реального банкротства, приступая к управлению в труднейших условиях задолженности предприятия, превышавшей 100 000 долларов, активно использовал программу социального обеспечения. Вот как он

42 Earle, John S., Sabirianova, Klare Z.(2002) "How Late to Pay? Understanding Wage Arrears in Russia," *Journal of Labor Economics*, vol. 20(3), pp. 661-707.

отвечает на вопрос о том, как он оказался на посту директора ныне управляемого им предприятия.

«До своего назначения на данное предприятие я занимал пост заместителя директора НИИ химических материалов, находящегося в Академгородке. При переходе на новую работу я получил новую квартиру в многоэтажном жилом доме. В настоящий момент наше предприятие значительную часть прибыли инвестирует в разработку новых материалов. Для осуществления этой задачи я дополнительно принял на работу двух докторов и трех кандидатов в доктора наук, работавших в Академгородке. В дополнение к их должностным окладам мы предоставляем им услуги системы социального обеспечения». ⁴³

С другой стороны ситуация с жилищным фондом, созданным на основе подавляющего большинства планов строительства, также играет роль фактора, сдерживающего мобильность ресурсов рабочей силы страны. Размеры задерживаемой заработной платы на производственных предприятиях некоторых регионов с особо тяжелой экономической ситуацией крайне велики. Недовольство этим работников предприятий этих территорий, как и желание сменить место работы также чрезвычайно сильно. Однако, к счастью, при рассмотрении возможностей, сменив место работы, переехать, в частности, в другой регион, возникают случаи необеспеченности жилыми помещениями, в которые можно было бы переместиться сразу при переходе на другую работу. Притом, что опытные технические специалисты и производственные рабочие сосредоточены вокруг особых индустриальных зон, с началом реформ большая часть новых рабочих мест стала возникать в районах больших мегаполисов. Однако в том, что касается межрегиональной миграции рабочей силы, основными препятствиями на пути являются меры политики, направленной на сдерживание роста населения больших городов и проблема дефицита жилого фонда. Частыми случаями являются также ситуации, когда люди продолжают работать на одном и том же предприятии не только по причине трудностей с нахождением нового места работы, но также и того, что им оказывается выгоднее доработать на старом месте несколько лет, оставшихся им до получения пенсии. ⁴⁴

43 Из интервью от 25 апреля 2003 года

44 октябрьский 1998 года выпуск телевизионной передачи "Специальный репортаж посвященный годовщине финансового кризиса: "Российский кризис октября 1998 года" в рубрике

Помимо того, поскольку шансы на переподготовку на рынке труда практически отсутствуют, рабочие воздерживаются от каких-либо перемен, даже в новых условиях. Более половины всего оборудования российских предприятий старше 15 лет, и только 4 % оборудования имеет возраст менее 5 лет. Фактически, в такой ситуации не только у предприятий, но и у правительства, задыхающегося под прессом отрицательного финансового баланса бюджета, нет реальных ресурсов для инвестирования средств ни в подготовку кадров управления с учетом новых условий, ни для переподготовки производственных рабочих. Можно сказать, что владеющие устаревшими технологиями производства и управленческого ноу-хау менеджеры и производственные специалисты просто не имеют возможностей для работы на других индустриальных объектах. Незрелость системы, связанной с рынком свободной рабочей силы и повторного трудоустройства делает российский рынок труда еще более неподвижным.

Подобная избыточная занятость негативным образом сказывается и на эффективности производства.⁴⁵ Причины, связанные с незрелостью рынка капиталов и редкостью процедуры банкротства среди страдающих хроническим дефицитом бюджета предприятий, делают возможным существование прежнего избыточного насыщения рабочей силой российских предприятий, вопреки даже происходящей в стране приватизации.⁴⁶

С другой стороны, снижение семейного дохода рабочих и невозможность получить заработанные деньги на прежнем месте работы,⁴⁷ что приводит к поиску дополнительных источников заработка для пропитания семьи, становятся основными причинами роста масштабов теневой экономики,⁴⁸ а также причинами,

"Специальный репортаж МВС".

45 Linz, Susan J.(2000) "Labor Productivity in Transition: A Regional Analysis of Russian Industry," *Economic Development and Cultural Change*, vol. 48(4), pp. 687-718.

46 Brown, J. David(1998) "Infrequent Bankruptcy, Asymmetric Information, and Excess Labor in the Russian Economy," *SITE Working Paper* no. 135.

47 Desai, Padma, Idson, Todd(2000) *Work without Wages: Russia's Nonpayment Crisis*, Cambridge and London: The MIT Press; Lehmann, Hartmut, Wadsworth, Jonathan, Acquisti, Alessandro(1999) "Grim and Punishment: Job Insecurity and Wage Arrears in the Russian Federation," *Journal of Comparative Economics*, vol. 27, pp. 595-617.

48 Guariglia, A., Kim, B.-Y.(1999) "Unemployment Risk, Precautionary Savings, and Moonlighting in Russia," *The William Davidson Institute at the University of Michigan*, Working Paper no. 232.

препятствующими эффективным использованию ресурсов рабочей силы в России. Ко всему прочему система немонетарного вознаграждения за труд становится фактором, затрудняющим структурную реорганизацию производства. В то время, как рабочие, с высокой эффективностью труда, покидая старые предприятия, концентрируются вокруг предприятий с высокой производительностью, те рабочие, которые не имеют подобных возможностей, воспринимают низкий размер своей зарплаты в качестве средства гарантированного сохранения своего места работы.⁴⁹ С этой точки зрения, задерживаемые зарплаты могут восприниматься в качестве залога молчаливого соглашения между низкопроизводительными работниками и управлением предприятий.

3. Определение размера заработной платы на российских предприятиях.

В 1992 году все ограничения на определение размера заработной платы были полностью сняты. Советская тарифная сетка заработной платы исчезла одновременно вместе с либерализацией цен и государство сохранило за собой возможность воздействовать лишь на определение размера оплаты труда научных учреждений и бюджетных предприятий. Во втором случае, впрочем, возможность оказывать влияние на размер зарплаты сохранилась за государством лишь частично в отношении определенной части от общего объема выплат. После проведения приватизации предприятия получили полные права на определение размеров заработков. Таким образом, процесс определения зарплаты принял характер индивидуальных переговоров руководства предприятия с трудовыми коллективами отдельных производственных подразделений. В данном процессе наиболее сильно влияющими на результат оказались не столько четко определенные системные механизмы, сколько неофициальные ресурсы искусства ведения переговоров. Исчезло прямое воздействие со стороны государства, но также как и в других странах с рыночной экономикой в процессе определения стоимости труда по принципу соотношения спроса и предложения роль наиважнейшего ориентира стал играть минимальный размер оплаты труда, МРОТ, официально и законодательно закрепленный показатель, утверждаемый государством. В самом начале периода либерализации цен государству удалось

49 Grosfeld, Irena, et al.(2001) "Worker's Heterogeneity and Risk Aversion: A Segmentation Model of the Russian Labor Market," *Journal of Comparative Economics*, vol. 29, pp. 230-256.

сдерживать общий рост размера зарплат посредством наложения прогрессивного налога на размер оплаты труда, однако в начале 1996 года и эта мера была отменена. Впоследствии рост размера зарплаты в целом и на отдельных производственных площадках оказался теснейшим образом связанным с объемом роста законодательно принимаемого размера МРОТа.⁵⁰

Кроме того, данный показатель стал важным фактором определения размеров и объемов большинства социальных субсидий и семейных социальных выплат. Даже после инициализации приватизации российские предприятия продолжали выплачивать прежние советские премии, сохраняя, в частности, основной сделный принцип определения размера оплаты труда. Более того, тарифная сетка советского периода не только, по-прежнему, остается важнейшим фактором определения размера зарплаты в государственном секторе, но также выполняет роль основного руководства к действию и для свободных предприятий. Подобные же стандарты применяются и для вновь возникающих производств. Тот факт, что старая система определения размера оплаты все еще действительна и после проведения приватизации означает, что на большинстве предприятий так и не было произведено сколько-нибудь значимой структурной реорганизации производства и, как следствие этого, ни способ производства, ни технологии, ни структура управления не претерпела никаких изменений. Что касается управленческих кадров, выполняющих основную работу на конкретных производственных участках, то они совершенно не ощущают необходимости в изменении тех неофициальных средств мотивации, которые они частенько использовали в советское время. В особенности подобная тенденция хорошо проявляет себя на предприятиях имеющие структуру управления, отдающего преимущество своим кадрам. Ниже приводится интервью начальника отдела кадров Нвосибирского мясокомбината.

«Наша компания структурно состоит из цеха исходного сырья, двух мясоперерабатывающих цехов, фабрики выпуска консервов, производства биологических образцов. До сих пор никаких изменений в производственном оборудовании или конвейерной цепочке у нас не было. Единственным нововведением после приватизации оказалось открытие 16 собственных торговых точек в Новосибирске и его окрестностях. За исключением этого, мы

50 Gimpelson, Vladimir, Lippoldt, Douglas(2001) *The Russian Labour Market*, Oxford: Rowman & Littlefield Publishers, pp. 127-130.

продолжаем стабильное управление без особых перемен».⁵¹

С другой стороны, в отношении управления предприятием рабочие, сохраняя статус "своих" кадров резко отграничиваются от менеджерского состава в процессе переговорного процесса определения размера зарплаты, в следствии опоры на патерналистический принцип найма, а поскольку реально и профессиональный союз эффективно управляется тем же менеджментом, то последний приобретает значительную степень самостоятельности в вопросе определения размера оплаты труда. В результате этого наиболее явными объяснениями относительных изменений и дифференциации зарплаты являются не столько производительность, сколько способность отдельных работников к ведению переговоров. Кроме того, задержка выплаты обещанного вознаграждения лишает всякого смысла и дифференциацию размера оплаты. Безусловно, вновь нарождающиеся предприятия в вопросе зарплаты могут пользоваться сравнительной свободой, динамично отражать в этом вопросе финансовое состояние или экономические показатели деятельности компании. Помимо того, кризис 1998 года навязал предприятиям необходимость многочисленных перемен, не исключением оказался и вопрос зарплаты. "Строймаш" также приспосабливается к изменениям.

«Со сменой владельца компании в результате ее фактического банкротства, в отношении наиболее важных финансовых изменений, таких как новые инвестиции, решение принимаются владельцами компании. Я считаю, что очень важно как выполнять каждодневный рабочий график, так и заботится, например, о новых сферах производства, таких как изготовление входных дверей для многоэтажных жилых домов, которая начавшись в качестве новой сферы бизнеса сегодня дает изготовление 160 штук продукции в месяц. По причине банкротства нам пришлось сдавать в аренду внешним предприятиям все пустующее у нас пространство. Значительное количество бывших работников после банкротства также должны были покинуть компанию. Вернувшиеся обратно и работающие ныне у нас рабочие имеют самые высокие показатели производительности труда. Их зарплата определяется в зависимости от результатов их работы, поэтому большинство из них полны желанием трудиться».⁵²

51 Интервью от 25 апреля 2003 года.

52 Интервью от 26 июля 2004 года.

Наиболее важным фактором в определении зарплаты после финансового кризиса стал считаться уровень полученного рабочим образования и его профессиональное мастерство и навыки. Процесс перехода к новым условиям хорошо заметен. В начальный период перехода от старой системы к новой образование не гарантировало ни более хорошей работы, ни больших доходов, поэтому многие студенты, заканчивая учебу, предпочитали не идти в аспирантуру. Однако сейчас снова важность образования в плане возможности получить хорошее место работы или лучший заработок все увеличивается. Изучавшая в университете рекламное дело Ирина работает сейчас в испанской фирме, торгующей вином. Вот что она говорит:

«В следующем (2005) году, где-то в октябре, я планирую поменять работу. Еще несколько лет назад было нетрудно найти работу, неплохо владея английским. Сейчас уже трудно устроиться на хорошее место, если не знаешь, по крайней мере, двух иностранных языков. Я сейчас в качестве дополнительной специализации выбрала психологию, по которой планирую получить степень. И поскольку в силу специфики рекламный бизнес требует умения водить личный транспорт, я в свободное время упорно готовлюсь к тому, чтобы получить права».⁵³

Однако не смотря на все изменения, хотя ситуация по сравнению с советским периодом, несомненно, изменилась, в вопросе определения размера оплаты труда, имеются различные сдерживающие факторы. Поскольку свобода перемещения рабочей силы отсутствует, не только производительность труда определяет размер зарплаты. Brainerd(1998) указывает: "В каком-то смысле российская экономика напоминает лотерею". Помимо личных способностей в вопросе определения платы за работу или размера дохода, большое значение имеют такие факторы, как: готовность к риску, а также нахождение в правильный момент в правильном месте.⁵⁴ Так, например, в регионах Москвы и Петербурга самые низкие показатели безработицы - ниже 5 %. Однако там же существует значительная разница в вопросе получения работы или определения размера

53 Интервью от 25 апреля 2003 года.

54 Brainerd, Elizabeth(1998) "Winners and Losers in Russia's Economic Transition," *American Economic Review*, vol. 88(5), p. 1110.

зарплаты в зависимости от того, является ли потенциальный работник коренным горожанином или приезжим из провинции. Ольга Бандерева, аспирантка Российского Государственного Горного института говорит следующее:

«Переселяющиеся в последнее время в Санкт-Петербург рабочие приезжают в большой город по причине того, что в их родных населенных пунктах в большинстве случаев не могут найти себе никакой работы. Большинство из них снимает комнаты, поэтому после вычета из получаемого ими ежемесячного заработка платы за квартиру и расходов на жизнь, у них мало что остается. Тем не менее, для них это все же лучше, чем оставаться в провинции, где у них нет ни работы, ни надежды когда-нибудь ее получить».⁵⁵

Переход от одной общественной системы к другой и вызванные им экономическая нестабильность и неопределенность оказали влияние и на размер оплаты труда рабочих производственных объектов. Размер, приносимой домой зарплаты стал определяться в зависимости от экономических показателей, что увеличило в их доходах удельную долю дополнительных выплат и доплат. По причине медленных темпов роста безработицы в России скорость сокращения производительности полностью отразилась на сокращении трудовых доходов рабочих, на плечи которых предприятия целиком и полностью переложили свои трудности с дефицитом капиталов. С другой стороны рост цен на потребительские товары привели к потере покупательной способности рабочих, проблема выплаты зарплаты уничтожила стремление больше трудиться, и даже порой породила проблемы нравственного характера. Диана, которая работает медсестрой в Новосибирске, так выражает свое недовольство создавшимся положением.

«В отличие от прошлых лет сейчас медсестрам не предоставляют общежития. Если ты приехала из провинции, тебе надо снимать жилье, а плата за аренду одной комнаты 2500 - 3000 рублей. Зарплата же медсестры не превышает 1200 рублей. Это просто нереально. В наше время, когда не возможно удовлетворить самую основную потребность человека - право на выживание, что может считаться аморальным поведением? Разве не дает это право делать,

55 Из интервью от 25 июля 2005года.

вообще, все что угодно?»⁵⁶

IV. Заключение.

Особенности рынка рабочей силы России, проявившиеся в процессе реформ, могут быть проанализированы как результат действия самых разнообразных факторов. Среди них миграция ресурсов рабочей силы и вопрос зарплаты наиболее полно отражают процесс формирования рынка рабочей силы в России переходного периода. Однако по сравнению с капиталом и товарами, мобильность трудовых ресурсов довольно низка и тесно связана с социальным контекстом, поэтому при попытке понять причины ее изменения лишь с помощью внешних статистических данных можно получить неверные результаты. Например, отмечая в начале переходного периода высокий процент смены места работы⁵⁷ и низкий процент безработицы, можно даже прийти к выводу о высокой степени гибкости рынка рабочей силы России. Однако, подобный вывод может быть лишь преждевременным, полученным при отсутствии полного понимания особенностей ситуации на рынке трудовых ресурсов этой страны.

С началом рыночных реформ в России значительно увеличилась вероятность возникновения многочисленных изменений и на рынке труда, в особенности вследствие отмены государственного контроля над начислением зарплаты. Однако как российские предприятия, так и общественные структуры, не смотря на реформы, последовательно стремились сохранить степень обеспеченности трудовыми ресурсами, оставив их в том же состоянии, что и в советский период. Таким образом, одновременно со спадом производства они вынуждены были пережить и уменьшение производительности труда своих работников.⁵⁸ Не смотря на это, российские предприятия рассматривают необходимость сохранения своих трудовых ресурсов, как важный фактор в виду возможного поднятия спроса на выпускаемую ими продукцию. В ситуации, когда расходы по сохранению в неприкосновенности трудовых ресурсов не столь высоки,

56 Из интервью от 23 апреля 2003 года.

57 Gimpelson, V. & Lippoldt, D. (1997) "Labour Turnover in the Russian Economy," in *Labor Market Dynamics in the Russian Federation*, Paris: OECD, pp. 17-55.

58 Boeri, Tito, Terrell, Katherine(2002) "Institutional Determinants of Labor Reallocation in Transition," *Journal of Economic Perspectives*, vol. 16(2), pp. 51-76.

предприятия еще более легко и охотно делают выбор в пользу этого варианта. Более того, такие явления, как неоплачиваемые отпуска или выплата минимальной заработной платы, а также задержки выплат, довольно обычны для многих предприятий России. По сравнению с затратами на обеспечение предприятия высокопроизводительными трудовыми ресурсами затраты на удерживание их внутри предприятия не столь высоки по соотношению расходы/получаемая выгода, которое также играет важную роль, но и еще и по тому, что предприятия, по-прежнему, продолжают оставаться важнейшими структурами соцобеспечения.

Рабочие также сознают, что предприятия, на которых они работают, являются важным в их жизни местом. Причина, по которой рабочие испытывают сомнение в вопросе перехода на другую работу, заключается, конечно же и в том, что за исключением нескольких крупных мегаполисов, таких как Москва и Санкт-Петербург, где новую работу найти сравнительно легко, в других городах и всяех России у них, на практике, просто может не оказаться шанса получить подходящее им место трудоустройства, однако, помимо этого, они часто поставлены в ситуацию невозможности уйти со нынешнего предприятия, которое предоставляет им весь комплекс социальных льгот. Безусловно, в период финансового кризиса 1998 года многие предприятия разорились. Правда также и то, что многие предприятия, предоставляющие преимущества "своим" кадрам в плане структуры управления по причинам недостатка спроса на выпускаемую продукцию испытали невозможность дальнейшей деятельности и были перекуплены вновь народившимся капиталом. Реальные перемены, такие как: решения относительно источников накопления капитала, и решения по инвестициям начали иметь место на производственных предприятиях. Однако в цехах и на производственных площадках, по-прежнему, продолжают применяться методы найма, распределения рабочей силы и оценки результатов труда, характерные для старого советского периода. Кроме того, при смене места работы по причине неподготовленности системных механизмов, основной акцент приходится на личные связи, необходимые для поиска нового места трудоустройства.

Реальность состоит в том, что необходимые для определения реальных рычагов воздействия на рынок трудовых ресурсов материалы, которыми могли бы стать микроэкономические исследования в отношении отдельных предприятий или же индустрии в целом, имеются в недостаточном количестве. Изучение

вопросов, связанных с российским рынком труда проводятся с целью выявить факторы и причины, в связи с чем ощущается огромная необходимость в исследованиях, посвященным конкретным примерам отдельных предприятий и производственных объектов. Нехватка подобных материалов приводит к ситуации, когда государственные институты, ответственные за выработку стратегии и тактики, выдвижения и принятия решений по данному вопросу, основываются в своей работе на более или менее общих материалах, в следствие чего подобная политика страдает нехваткой реалистичности и в процессе своей реализации встречает многочисленные проблемы и трудности. В число задач для дальнейших исследований необходимо также включить усилия по выявлению специфических особенностей рынка трудовых ресурсов на уровне отдельных местностей и регионов. Российские условия в различных частях страны демонстрируют большие различия как в экономическом, так и в социальном аспекте. По этой причине исследования, посвященные формированию рынка труда в отдельных областях, позволят еще полнее и точнее представить себе особенности этого рынка, в целом, по России. И наконец, характер рынка труда России, представляет собой прообраз рынков других стран с социалистическим укладом планируемой экономики, по причине чего, глубинный анализ российского рынка в будущем будет иметь важное значение в качестве априорного примера проблем, которые неизбежно проявят себя в процессе проведения реформ и либерализации общественной структуры КНДР.