

# Arbetskraftsbrist i Sovjet - orsaker och åtgärder\*

*Ekonomisk stagnation kännetecknar de senaste årens utveckling i Sovjetunionen. Det finns däremot ingen öppen arbetslöshet utan "brist på arbetskraft" är det dominerande arbetsmarknadsproblemet. Susanne Oxenstierna pekar i denna artikel på att detta är en del av ett mer generellt systemproblem: det sovjetiska ekonomiska systemets bristande förmåga att främja effektiv resurshushållning.*

## Inledning

Sovjetunionen och Östeuropa har under de senaste tio åren uppvisat tydliga tecken på ekonomisk stagnation. Symtomen är likartade med vad som har observerats i väst: avtagande produktions- och produktivitetstillväxt, allt dyrare och knappare energiresurser, bytes- och betalningsbalansproblem i de mindre öppna ekonomierna, och minskat utrymme för förbättringar i befolkningens konsumtions- och levnadsstandard. Ett problem som de socialistiska länderna emellertid har förskotts från är öppen arbetslöshet. Trots stagnationstendenserna fortsätter den sovjetiska modellen att garantera full, eller snarare "överfull" sysselsättning, och "brist på arbetskraft" framstår som det dominerande arbetsmarknadsproblemet.

Med arbetskraftsbrist avses här att antalet lediga arbetsplatser i ekonomin överstiger antalet arbetssökande. I den sovjetiska debatten framställs bristen som

ett av 1980- och 1990-talens centrala tillväxtproblem och en mängd åtgärder har vidtagits för att effektivisera arbetskrafts-användningen. Svårigheterna att finna fungerande lösningar inom det rådande systemets ramar är dock påtagliga.

Den sovjetiska modellen har varit framgångsrik när det gäller mobilisering av vilande resurser. Dess förmåga att främja effektiv resurshushållning har emellertid betydande svagheter. Arbetskraftsbrist är en följd av detta systemproblem. Jag skall här belysa vad som orsakar arbetskraftsbristen och diskutera de åtgärder som vidtagits för att komma till rätta med problemet.

## Full sysselsättning

För sovjetmedborgaren är arbete både en konstitutionell rättighet och plikt. Förvärvsfrekvensen är därför hög i de förvärvsaktiva åldrarna (16-59 år för män, 16-54 år för kvinnor), t ex anges ett ge-

SUSANNE OXENSTIERNA  
är doktorand i nationalekonomi  
och arbetar vid Institutet för  
social forskning, Stockholms  
universitet.

\* Artikeln bygger på tidigare studier inom ett projekt om den sovjetiska arbetsmarknaden. Projektet finansieras av Riksbankens Jubileumsfond.

nomsnitt om 93 procent för män och 89 procent för kvinnor i åldrarna 20–59 respektive 20–54 år (Schröder [1982] s 4). De flesta förvärvsarbetande arbetar heltid, 41 eller 36 timmars vecka, då möjligheterna till deltid är mycket små. År 1979 uppgick andelen deltidsarbetande totalt till 0,32 procent (Moskoff [1984] s 27).

Någon arbetslöshet medges inte officiellt i Sovjet. Det finns dock tecken på strukturarbetslöshet i vissa regioner, t ex för kvinnor i områden med övervägande tung industri. Uppskattningar av sök- och friktionsarbetslöshet tyder på att denna ligger kring 1–3 procent (Hansen [1985b] s 5). Mot denna bakgrund brukar man sluta sig till att full sysselsättning, i meningen att alla som har ratt till arbete också har arbete, är ett faktum i den sovjetiska ekonomin.

Den höga sysselsättningsgraden är en följd av den extensiva tillväxtstrategi som utmärkt den ekonomiska politiken sedan början av 1930-talet. Antalet arbetsplatser har ökat snabbare än tillväxten i de förvärvsaktiva åldrarna under större delen av perioden. Arbetskraftsförsörjningen har i hög grad tillgodosetts genom omfördelning av arbetskraft från den privata sektorn och jordbruket. Sedan mitten av 1960-talet har möjligheten att härigenom öka arbetsutbudet minskat påtagligt och ökningen i de förvärvsaktiva åldrarna utgör nu det huvudsakliga tillskottet.

### Arbetskraftsbristens orsaker

Under 1970-talet ökade de förvärvsaktiva åldrarna med i genomsnitt 2 miljoner personer per år och arbetsutbudet med 1,5 procent per år. Under 1980-talet och första hälften av 1990-talet beräknas den årliga ökningen till ca 250 000 personer per år. Hur pass kraftigt genomslaget blir på arbetsutbudets ökning beror på antaganden om förändringar i förvärvsfrekvenserna i framför allt äldre åldersgrupper. Med hänsyn bl a till en tilltagande andel pensionärer i åldersgrupperna 60–65 år

respektive 55–60 år och åtgärder som genomförts för att öka pensionärernas motivation till fortsatt förvärvsarbete, beräknas det totala utbudet öka med 0,6 procent per år (se t ex Goodman & Schleifer [1982]).

Den demografiska utvecklingen kan ses som en bidragande faktor till arbetskraftsbristen i Sovjet. Tecken på arbetskraftsbrist har emellertid funnits sedan mitten av 1960-talet och eftersom efterfrågan på arbetskraft styrs av den övergripande produktionsplaneringen frågar man sig varför arbetskraftsbehovet inte har anpassats till den knappare tillgången på arbetskraft. Både sovjetiska och västliga bedömare menar därför att arbetskraftsbrist framför allt är en följd av grundläggande drag i den ekonomiska mekanismen. De främsta orsakerna är den fortsatt expansiva investeringspolitiken och företagens incitament att slösa snarare än hushålla med arbetskraft.

### *Extensiva investeringar*

Tyngdpunkten i den sovjetiska investeringsstrategin har legat vid att expandera produktionsapparaten framför att effektivisera den. Detta är ett resultat av det vägval som gjordes i samband med den första femårsplanen, då målet var att så snabbt som möjligt industrialisera landet och mobilisera vilande resurser, bl a en betydande arbetskraftsreserv. Trots att förutsättningarna har ändrats prioriteras fortfarande nya anläggningar framför rekonstruktion av gamla, vilket betyder att andelen återinvesteringar är låg. Idag utgör dessa ca 1/3 av de totala investeringsresurserna. I genomsnitt är livslängden för kapitalföremål *dubbelt* så lång i Sovjet som i de västliga ekonomierna (Cohn [1982] s 170).

Ett annat utmärkande drag är inriktningen på att mekanisera och automatisera basprocesser men inte hjälpprocesser. Därigenom är andelen arbetare sysselsatta i materialhantering, reparations- och

underhållsarbeten hög, och dessa arbeten är i övervägande grad helt manuella. År 1979 sysselsattes 40,1 procent av industrins arbetskraft i rent manuella arbeten. Inom byggsektorn och jordbruket ligger andelen över 50 procent (Bachurin [1982] s 35).

Den kontinuerliga tillströmningen av nya jobb på arbetsmarknaden samtidigt som gamla arbetsplatser inte "pensioneras" leder till att efterfrågan på arbetskraft ständigt ökar. Växer inte arbetskraftsutbudet i samma takt följer arbetskraftsbrist.

### *Företagens incitament*

Det enskilda företags arbetskraftsefterfrågan regleras genom plandirektiv. Inför varje planperiod tilldelas företagen en individuell plan, som förutom mål för produktionens nivå och sammansättning, försäljning, vinst, kapitalanvändning etc, innehåller mål och restriktioner direkt relaterade till personalstyrkans storlek. För närvarande tilldelas de flesta företag ett arbetsproduktivitetsmål, ett tak för maximalt antal anställda och en centralt fastställd lönebudget.

De centrala planerarna vet emellertid inte hur stort varje företags arbetskraftsbehov egentligen är. Liksom alla andra planmål är arbetskraftsmålen satta i en förhandlingsprocess mellan företag och planerare. Utgångspunkten är vad som uppnåddes i föregående period och det är svårt att avgöra hur effektiva dessa resultat är. Företagen har starka motiv att sträva efter lätta planer då planuppfyllnad och överuppfyllnad är kriteriet på framgång. Detta medför att arbetskraftsbehovet (liksom behovet av materiella insatsvaror) inflateras.

Andra systemfaktorer som gör det nödvändigt för företagen att tillförsäkra sig en arbetskraftsreserv är t ex att planmålen ofta revideras under pågående period (ett "bra" företag kan få utökade åtaganden av sitt ministerium för att uppväga

dåliga resultat i andra företag så att ministeriet kan rapportera att planen uppfyllts "utan efterslänrare"), och att leveransosäkerheter gör det nödvändigt att hålla extra arbetskraft för att planen ska kunna uppfyllas.

Det bristfälliga materialförsörjningssystemet medför också att både företag och ministerier försöker att bli så självförsörjande som möjligt när det gäller enkla komponenter, reservdelar, etc. Denna utbredda tendens bidrar till det ineffektiva utnyttjandet av arbetskraft i allmänhet, eftersom arbetsintensiteten i denna småskaliga produktion är betydligt högre än i de specialiserade industrierna.

Andra faktorer som ger företagen motiv till *labour hoarding* är t ex att företagsledningens löner beror på antalet arbetsställen och antalet anställda, kostnader i samband med anställning och friställande (sovjetiska företag är t ex skyldiga att ordna nytt jobb till arbetare som ska avskedas), och att lokala organ ofta rekryterar arbetskraft från företagen för olika kommunala arbeten. Mest omtalad är den årliga hjälpen till jordbruket under skördesäsongen. (Se vidare Oxenstierna [1985]).

### **Hur stort är problemet?**

Någon officiell arbetsmarknadsstatistik finns inte i Sovjet, vilket gör det svårt att fastställa hur stor bristen på arbetskraft är. Det man vanligtvis refererar till för att stödja mer allmänt hållna diskussioner om att arbetskraftsbrist är ett allvarligt och tilltagande problem är vakansutvecklingen.

En sovjetisk källa ger följande uppskattning av andelen vakanser i procent till det totala antalet arbetsplatser. Siffrorna avser bemanning av arbetsställena i ett skift och refererar antagligen endast till industrin: 1965 1%, 1970 4,9%, 1975 7,3%, 1980 9,9%, 1985 12,2%. (Baryshnikov & Malmygin [1983] s 39). Källan anger inte hur siffrorna har tagits fram vil-

ket gör det svårt att avgöra deras tillförlitlighet. Den trend i vakansutvecklingen som återges framstår emellertid inte som orimlig i jämförelse med mer sporadiska uppgifter om förhållandena i enstaka regioner och branscher. Referenser till arbetskraftsbristens storlek i andra sektorer än industrin är mer sällsynta. En källa anger att andelen obesatta tjänster inom olika delar av tjänstesektorn varierar mellan 5 och 15 procent. (Kostin [1979] s 175).

Den stora svårigheten med dessa spridda uppgifter är att avgöra hur stor andel av vakanserna som representerar produktiva arbeten och därigenom återspeglar en reell brist på arbetskraft. I vilken grad är bemanning av de vakanta arbetsplatserna ekonomiskt motiverad? Hur stor del utgörs av arbeten som borde läggas ner då de är kopplade till föråldrad teknologi och främst fungerar som en bas för företagen att motivera ett stort behov av arbetskraft?

Uppgifter om vakansstrukturen är lika osäkra som uppgifter om antalet vakanser. Mycket tyder på att en stor andel återfinns inom nya anläggningar, vilket är relaterat till att det saknas mekanismer som tillser att föråldrat kapital slås ut och att arbetskraften därigenom flyttas från lågproduktiva till vad som får antas vara mer produktiva arbeten. Detta ligger bakom de åtgärder som nu genomförs för att minska bristen på arbetskraft.

### ”Arbetsplatsinventering”

Genomgående syftar de åtgärder som vidtagits sedan slutet av 1970-talet till att begränsa företagets arbetskraftsefterfrågan genom ökad central kontroll. Ett sådant försök är ett nyligen utfärdat påbud om att varje företag ska inventera och redovisa det totala antalet arbetsställen och deras användning inom verksamheten. (Pravda, 7 september 1985; Hanson [1985a]). Inventeringen ska upprepas två gånger per femårsperiod och ska i fort-

sättningen vara ett krav för tilldelning av investeringsresurser.

Poängen med åtgärden är att man ska skapa underlag för avskrivning av tekniskt obsoleta kapitalföremål och därigenom minska antalet officiellt sanktionerade arbetsplatser. Förhoppningen är att man härigenom ska tvinga företagen att friställa arbetskraft som kan flyttas till mer produktiva verksamheter, samt förbättra arbetskraftsanvändningen inom varje företag. Dessutom får de centrala beslutsfattarna genom redovisningen information om antalet arbetsplatser, deras fördelning och bemanning, vilket skulle kunna förbättra möjligheterna att åsätta företagen effektiva restriktioner på personalstyrkans storlek.

Ett av problemen med den här åtgärden är emellertid att den ökar informationsflödet från lägre till högre nivåer. De centrala planeringsorganen har sedan länge problem med att handlägga och bedöma alla uppgifter som krävs in från lägre nivåer. Risken är därför stor att ”arbetsplatsinventeringen” kommer att skapa ännu ett berg av rapporter som ingen hinner nagelfara och kontrollera.

Det är företagsledningarna som ansvarar för redovisningen och eftersom åtgärden inte ändrar några av deras grundläggande motiv för att hamstra arbetskraft, är det svårt att se varför de skulle vilja bidra till några mer kända nedskärningar av antalet arbetsplatser i just deras företag. Det finns alltså stor anledning att befara att inventeringen blir till en ren formsak utan några praktiska konsekvenser.

### Kvantitativa planmål

Trots att man centralt har en mycket begränsad kännedom om hur stort varje företags arbetskraftsbehov egentligen är, dvs hur stor åtgång som är befogad för den planerade produktionsvolymen, görs upprepade försök att reglera storleken på företagets personal genom kvantitetsrestriktioner. Reformen 1965 avskaffade

denna typ av reglering, bl a därför att arbetskraftskvoterna i sig själva gav företagen anledning att tillskansa sig mer arbetskraft än nödvändigt, dels för att tillförsäkra sig flexibilitet om extra arbetskraft skulle behövas, dels för att undvika att kvoterna skars ned i nästa period.

För den 11:e femårsplanen (1981–1985) tilldelades företagen återigen ett centralt fastställt tak för antalet anställda. Effekterna har hittills varit otillfredsställande.

För det första är restriktionen ofta inte bindande då den sätts utan hänsyn till tillgången på arbetskraft i den region där företaget är lokaliserat. Vanligt är att begränsningar i utbudet gör det omöjligt för företaget att anställa det antal som föreskrivs eller tillåts i planen. Den faktiska tillgången på arbetskraft utgör således den effektiva restriktionen för dessa företag, inte den centrala regleringen som därmed blir meningslös. För det andra har sanktionerna varit svaga i praktiken mot företag som haft möjlighet att överskrida det officiellt tillåtna antalet om andra aspekter av företagens verksamhet bedomts som tillfredsställande av berörda ministerium. (Kotlyar [1983] s 32–34).

Frågetecken kan också resas kring effekterna av de centralt fastställda arbetsproduktivitetmålen som återinfördes redan i början av 1970-talet, antagligen som svar på den försvagade produktivitetstillväxten efter 1965. Liksom andra planmål lider detta av att de planeras "från uppnådd nivå" och därigenom tvingar företaget att spara produktivetsförbättringar till kommande perioder.

Problemet är att om det finns planmål för andra aspekter av företagens verksamhet, måste mål även åsättas för produktivetsutvecklingen, annars tenderar företagen att bortse från denna. Arbetsproduktivitet och andra kvalitativa aspekter i verksamheten spelar numera större roll än tidigare för utbetalning av bonus till företagsledning och anställda. Om dessa regler kvarstår under en längre tid och företagen upplever att kvalitetsindikatorer

tillmätts lika stor eller större betydelse än de traditionellt dominerande kvantitativa målen av överordnade organ, kan detta leda till en successiv förbättring av effektiviteten.

Det skall understrykas att företagens möjligheter att förbättra produktiviteten i princip begränsas till organisatoriska förbättringar av arbetskraftsanvändningen inom företaget. Andra produktivetsförbättrande faktorer som teknisk utveckling och införandet av arbetsbesparande teknik är i hög grad avhängiga av centrala beslut och resultaten inom andra företag. Problemen med mekanisering av manuell arbeten är till största delen orsakade av att denna typ av teknisk utveckling har varit lågprioriterad centralt och att det råder brist på olika former av arbetsbesparande utrustning.

### Budgetfinansierad arbetskraft

Även begränsningen av företagens efterfrågan på arbetskraft genom den planerade lönebudgeten uppvisar många brister. För det första innebär förekomsten av en lönebudget att företagens lönekostnader inte är någon "verklig" kostnad som ska täckas med en intjänad intäkt. Visserligen arbetar de flesta sovjetiska företag enligt principen *khozraschet* som innebär att de ska vara "självbärande" eller "självfinansierande", d v s kostnaderna ska täckas av intäkterna. Termen betyder dock egentligen *ekonomisk bokföring*, vilket ger en bild av den mer begränsade reella innebörden.

Från finansiell synpunkt har sovjetiska företag många likheter med en underavdelning i ett större västligt företag. Alla pengar förvaltas högre upp i hierarkin, företaget har vissa kostnadsrestriktioner och ska redovisa sina faktiska kostnader på olika poster, de intäkter som företaget drar in försvinner i en totalpott, och lönsamma enheter finansierar verksamheter med låg bärkraft. När det gäller "kostnadsmedvetandet" kan man också finna

paralleller till budgetfinansierad offentlig verksamhet. Man strävar efter en så stor budget som möjligt och det saknas incitament att reducera kostnaderna under den givna budgetens nivå.

Företagens individuella lönebudget fastställdes fram till 1981 genom att det planerade antalet anställda multiplicerades med den planerade genomsnittslönen. Detta utgjorde i sig ett incitament att inte reducera personalstyrkan. Företagens bonusfonder har också varit direkt beroende av lönebudgetens storlek, vilket har varit ytterligare en anledning att inte minska personalen.

För att avhjälpa dessa brister introducerades 1981 *normativ planering* av lönefonden, vilket innebar att företagen istället för en total lönebudget åsätts en norm för lönekostnaderna per producerad rubel output. Bonusfonden ska i fortsättningen relateras till företagets vinst. Effekterna av den senare åtgärden är än så länge svåra att förutsäga. Teoretiskt sett innebär den att företagen ges ett motiv att minska lönekostnaderna för att höja vinsten och bonusfondens storlek.

Den nya metoden för att begränsa företagets lönekostnader lider ännu så länge av att det visat sig svårt att fastställa rimliga normer, vilket lett till att de ständigt revideras. Denna instabilitet, samt idén att normerna ska minskas successivt under varje femårsperiod, ger anledning för företagen att sträva efter så höga lönekostnadsnormer som möjligt, istället för att minska sina kostnader. (Oxenstierna [1985]).

En annan väg för att öka företagets intresse för att minska personalen är den sk "Shchekino-modellen" (uppkallad efter det företag där den först introducerades 1967). Kärnan i detta experiment är att företagets lönebudget inte minskas vid personalnedskärningar och att härigenom gjorda besparingar till en del (ca 50 procent) överförs till företagets bonusfond och kan användas för att öka lönerna hos kvarstående personal. Experimentet

har haft positiva effekter på produktivtetsutvecklingen i de företag som anslutit sig till det. Det verkar däremot inte i någon högre grad ha minskat företagets totala arbetsstyrka, då större delen av den "friställda" arbetskraften har omplacerats inom samma företag. (Se Rutland [1984]).

## Arbetskraftsreserver

Bristen på arbetskraft har också foranlett åtgärder på utbudssidan. Man har t ex försökt öka pensionarernas förvarvsfrekvens genom förbättrade pensionsvillkor i samband med fortsatt förvärvsarbete. Andelen förvärvsaktiva ålderspensionärer har stigit, mellan 1975 och 1982 från 24 till 32 procent. Man har också försökt motverka trenden att ungdomar gör sitt inträde i yrkeslivet allt senare genom att öka intresset för deltidstudier. Förvärvsfrekvensen i de yngsta åldersgrupperna 16-19 år fortsätter emellertid att sjunka p g a ökade möjligheter till yrkesutbildning (Oxenstierna [1984] s 72-73).

Den främsta källan till ökat arbetsutbud är kvalitativa förbättringar som ökar arbetstagarnas arbetsinsats. En mängd åtgärder har därför satts in för att bekämpa alla "brott mot arbetsdisciplinen" och höja arbetsmoralen och prestationsviljan hos den sovjetiske arbetaren.

## Disciplinkampanjer

"Disciplinkampanjerna" som lanserats under Andropov och Gorbachev har inriktats på att motverka alla typer av frånvaro, personalomsättning, alkoholmissbruk på och utanför arbetsplatsen, slapphet i rutiner och slarv i arbetets utförande. Andropovs kampanj som inleddes i december 1982 utmynnade i några marginella lagändringar som bl a innebar att frånvaro utan giltig orsak (i mer än 3 timmar) ska medföra att arbetstagaren fräntas en semesterdag, att arbetstagaren är skyldig att ersätta materiel som förstörts p g a

eget vållande (upp till ett belopp motsvarande 1/3 av hans genomsnittslön), och att uppsägningstiden ökades från 1 till 2 månader. (Teague [1985] s 19–20).

Det sistnämnda är ett led i försöken att minska rörligheten på arbetsmarknaden. Denna är dock inte exceptionellt hög internationellt sett, omkring 14 procent av arbetskraften uppges byta jobb varje år. Centralt vill man minska omsättningen och den friktionsarbetslöshet denna ger upphov till. Förutom åtgärder som binder arbetstagarna starkare till arbetsplatsen, förordas en utökning av antalet arbetsförmedlingar och att företagens alla nyanställningar ska ske genom dessa.

Gorbachev har i princip byggt vidare på Andropovs idéer. Kampen mot alkoholmissbruket har fått mer konkreta former sedan våren 1985. Då antogs beslut om att höja åldern för förtärandet av alkoholhaltiga drycker från 18 till 21 år och att successivt reducera vorkaproduktionen från och med 1986. Antalet försäljningsställen minskade, liksom deras öppettider. I augusti höjdes vorkapriserna med 25 procent. (Teague [1985] s 26–27).

I övrigt kan man notera att "disciplinbrott" numera i hög grad hänförs till faktorer som ligger utanför både arbetarnas och företagens kontroll. T ex hänförs en stor del av korttidsfrånvaron under arbetsdagen till svårigheter att få tag i det som krävs för livets nödtröft p g a den notoriska bristen på konsumtionsvaror.

## Lönedifferentiering

Både Andropov och Gorbachev har starkt kritiserat tendensen till löneutjämning som ägde rum under Brezhnev. Ökade löneskillnader och mer individbaserade löner i syfte att höja arbetsinsatsen är därför numera en ständigt återkommande rekommendation både från ekonomer och partiideologer.

Det sovjetiska lönesystemet är uppbyggt kring principen "åt var och en efter hans arbete". Lönen består dels av ett

centralt reglerat element i form av tariffer som beror av arbetets svårighetsgrad och villkor, dels av ett bonuselement som beror av företagets och individens resultat. Minimilöner och tariffdifferenser fastställs av den statliga lönekommittén för alla kategorier arbetare och tjänstemän. Dessa baslönedifferenser revideras vart 10–15 år. I genomsnitt utgör tarifflönen 80 procent av en industriarbetares lön. (Kunel'skij [1981] s 178).

Ett hinder för att en utökning av bonusens roll ska få de effekter som förespeglas är att de centralt fastställda baslönedifferenserna inte återspeglar knapphetsförhållandena på arbetsmarknaden. Visserligen är minimilönerna för likvärdiga arbeten differentierade beroende på den betydelse som olika branscher tillmätts i ekonomin. Regionala koefficienter ger varierande lön för samma arbete beroende på arbetsplatsens geografiska placering, och speciella påslag tillämpas på arbetsplatser med svåra arbetsförhållanden.

Även om arbetsmarknadsförhållanden härigenom i någon mån beaktas när tarifferna sätts, motsvarar de knappast förhållandena efter 10–15 år. Mellan revisionerna sker således en betydande löneglidning genom att företagen anpassar bonusutbetalningarna. Bonusen blir därför ett medel att betala marknadsmässiga löner, snarare än att belöna bra prestation. Detta kritiserar starkt, samtidigt som man förordar att arbetstagarnas inkomster ska bli mer prestationsbaserade. Det senare kräver att företagen ges ytterligare flexibilitet i lönesättningen, vilket antagligen skulle innebära än större hänsyn till utbuds- och efterfrågeförhållanden i lönesättningen på bekostnad av de teoretiska postulaten om att lönen ska avspegla arbetets kvantitet och kvalitet.

Till sist bör det noteras att effekterna av en ökad lönedifferentiering, i den mån en sådan verkligen kommer till stånd, också beror på vilken köpkraft lönen motsvarar. För många kategorier sovjet-

medborgare är det inte låg lön, utan bristande konsumtionsmöjligheter som inverkar negativt på prestationsviljan.

## Slutsatser

Brist på arbetskraft är bara ett exempel på de bristfenomen som utmärker ekonomier av sovjetisk typ. Systemets tonvikt på expansion framför effektivitet motverkar försöken att bemästra dessa problem. En central stötesten i försöken att motverka arbetskraftsbristen är att sovjetiska företag helt saknar den motivation till rationell resurshushållning som vanligtvis ges i en marknadsmiljö.

Incitamenten är snarare de motsatta; genom att hamstra arbetskraft och materiel ökar möjligheten att uppfylla planen och därmed chansen till goda vitsord och materiella belöningar. Utan en radikal förändring av företagets villkor, kommer tendensen till *hoarding* att bestå och därmed också arbetskraftsbristen.

Trots de friska vindar som nu blåser i sovjetisk ekonomisk politik, är denna form av systemförändring knappast att vänta. Åtgärderna kommer även i fortsättningen att inriktas på förbättringar inom det rådande systemet. I hög grad går dessa ut på att sätta mer kraft bakom de regler och restriktioner som redan finns.

Möjligen kommer skärpningen av den centrala kontrollen att förhindra att den "slack" som finns i arbetskraftsutnyttjandet ökar. Administrativa direktiv kan emellertid inte garantera att arbetskraft allokeras ekonomiskt effektivt. För detta krävs att företagen ges incitament och förutsättningar att skrota föräldrat kapital och friställa och omplacera arbetskraft. Så länge företagen upplever en utbudsrestriktion på arbetsmarknaden kommer man att fortsätta med att se mellan fingrarna på olika "disciplinbrott". Verkningarna av de produktivitsfrämjande åtgärder som riktas mot utbudssidan blir därmed begränsade. Högre lön är heller inget motiv att öka arbetsinsatsen

om den inte kan realiseras i form av konsumtionsvaror.

Utän entydiga incitament för företagsledare och arbetare att höja produktivetsnivån är arbetskraftsbrist ett av Sovjetekonomins bestående problem. Den sovjetiska modellen saknar förutsättningar för att dessa ska komma till stånd, men garanterar å andra sidan att full sysselsättning upprätthålls.

## Referenser

- Bachurin, A V, [1982], "Problemy ulucheniya ispolzovaniya trudovykh resursov", *Planovoe Khozyajstvo*, nr 1.
- Baryshnikov, Yu & Malmygin, I, [1983], "Sbalansirovannost' rabochikh mest i trudovykh resursov: problemy, opyt regulirovaniya i stimulirovaniya", *Sotsialisticheskij trud*, nr 9.
- Cohn, J, [1982], "Sources of Low Productivity in Soviet Capital Investment", i US Congress, Joint Economic Committee (red), *Soviet Economy in the 1980's: Problems and Prospects*, Government Printing Office, Washington D.C.
- Goodman, A & Schleifer, G, [1982], "The Soviet Labor Market in the 1980's", i US Congress, Joint Economic Committee (red), *Soviet Economy in the 1980's: Problems and Prospects*, Government Printing Office, Washington D.C.
- Hanson, P, [1985a], "Work-place Attestation, Attempts at Labor Saving in a Labor-Hoarding Economy", *Radio Liberty Research*, RL 316/85.
- , [1985b], "The Soviet Labour Shortage and Soviet Economic Policy", Uppsats presenterad vid världskongressen i sovjet- och osteuropaforskning 30 oktober - 4 november, Washington D.C.
- Kostin, L A, (red), [1979], *Trudovye Resursy SSSR*. Ekonomika, Moskva.
- Kotlyar, E A, (m fl), [1983], *Zanyatost' naseleniya: izuchenie i regulirovanie*. Finansy i Statistika, Moskva.
- Kunel'skij, L E, [1981], *Zarabotnaya plata i stimulirovanie truda*. Ekonomika, Moskva.
- Moskoff, W, [1984], *Labour and Leisure in the Soviet Union*. Macmillan, London.
- Oxenstierna, S, [1984], "Arbetskraftsbrist och over-sysselsättning", *Nordic Journal of Soviet and East European Studies*, Vol. 1 nr 1.
- Oxenstierna, S, [1985], "Labour Hoarding and Attempts at Labour Saving in the Soviet Economy", Arne Ryde symposiet. Kommer i Hedlund, S (red), *Incentives and Economic Systems*, Croom Helm, London.
- Rutland, P, [1984], "The Shehekino Method and the Struggle to Raise Labour Productivity in Soviet Industry", *Soviet Studies*, Vol. 36 nr 3.
- Schroder, G, [1982], "Managing Labour Shortages in the Soviet Union", i Adam, J (red), *Employment Policies in the Soviet Union and Eastern Europe*, Macmillan, London.
- Teague, E, [1985], "Labor Discipline and Legislation in the USSR: 1979-85", *Radio Liberty Research*, RL Supplement 2/85.