

Взгляд из регионов

ИР Проблемы неформальной экономики продвигаются все ближе к центру внимания экономистов и социологов. В дальнейшем мы также планируем уделять особое место данной теме.

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В СИБИРСКОМ СЕЛЕ

Фадеева Ольга Петровна

Институт экономики и ОПП СО РАН (г. Новосибирск)

E-mail: fadeeva@ieie.nsc.ru

Десятилетие аграрных реформ в постсоветской России не только не решило проблему становления эффективной многоукладной сельской экономики, но и вызвало заметное ухудшение социально-экономического положения большинства жителей села. «Рыночная» реорганизация коллективных хозяйств (бывших колхозов и совхозов) закончилась для многих из них фактическим банкротством. Недавние колхозники утратили немногие преимущества советской поры – в первую очередь стабильную занятость в общественном хозяйстве и денежную оплату своего труда. Преобразования в аграрном секторе породили два, на первый взгляд, парадоксальных явления. Первое – работники, не получающие в течение ряда лет денежную зарплату, тем не менее сохраняют свои рабочие места на экономически слабых сельхозпредприятиях. Второе – бурный рост производства в личных подсобных хозяйствах селян привел к тому, что они заняли доминирующие позиции в производстве мяса и молока в общероссийском масштабе. На наш взгляд, эти явления взаимосвязаны и вызваны своеобразной адаптацией сельского населения к условиям перманентного кризиса за счет развития неформальных экономических отношений, которые, в свою очередь, кардинально повлияли на сельский рынок труда. В данной статье сделана попытка охарактеризовать пространство неформальной занятости жителей сибирской деревни.

Изложение начинается с анализа специфики и структуры сельского рынка труда. Далее на примере обследованных сел описываются место и роль неформального сектора, специфика его взаимодействия с формальным сектором в рамках «симбиозных моделей». Для разных групп сельских жителей рассматриваются особенности неформальных способов извлечения дохода, различные виды оплаты "неформального" труда для разных категорий работников; комбинации возможностей и ресурсов крупного и мелкого (семейного) производства, взаимосвязанности систем вознаграждения труда в формальном и неформальном секторах. В качестве особого вида неформальной занятости исследуется практика самозанятости семей, использования наемного труда и помощи (от родственников, друзей и соседей) в личных подсобных и домашних хозяйствах, способы "нелегального" привлечения ресурсов сельхозпредприятия его работниками. Дается описание сельского рынка неформальных услуг и личного подсобного хозяйства как основы неформальной занятости в селе. В заключение рассматриваются новые феномены в аграрной экономике, возникшие вследствие ликвидации ряда сельхозпредприятий. Описываются

ожидаемые тенденции развития неформального сектора и его влияния на состояние сельского рынка труда.

Информационную основу этой статьи составили материалы трех социологических экспедиций (в 1998-2000 гг.) в 4 сельских районах Новосибирской области¹. Исследование 1998 г. было ориентировано на изучение различных экономических стратегий сельхозпредприятий и сельских семей, было опрошено 404 человека, в том числе 322 работника и 82 неработающих. В исследовании 1999 г. к числу критериев выборки добавился фактор состояния местного рынка труда. Помимо экономического положения поселкообразующего предприятия учитывалось наличие одного или более крупных предприятий на территории села, отраслевая структура имеющихся производств, территориальная удаленность села от рынков сбыта сельхозпродукции и доступность для населения несельских мест занятости. В 1999 г. было опрошено 277 чел., в т.ч. 74 неработающих. Исследование 2000 г. было ориентировано на изучение сельского предпринимательства. Выбор сел также базировался на выделении экономически крепких и слабых сельхозпредприятий. Было опрошено 300 жителей сел, в т.ч. 35 сельских безработных.

Во всех трех экспедициях производился анкетный опрос работников хозяйств и безработных жителей села, а также полуструктурированные интервью с местными работодателями. Кроме того, ряд используемых в тексте примеров и обобщений основывается на личных наблюдениях автора, на сложившемся за время неоднократных поездок в село собственном представлении о происходящем.

1. Специфика и структура сельского рынка труда

Современная сфера занятости сельского населения характеризуется как абсолютно трудоизбыточная, что подтверждается тенденциями снижения уровня занятости трудоспособного населения, роста численности безработных, увеличения доли простого труда, наблюдаемыми в сельских районах. Исторически сфера приложения труда в сельской местности отличалась меньшим разнообразием выбора по сравнению с городом и характеризовалась более низкой долей занятых в отраслях социального обслуживания населения (здравоохранение, образование и др.), а также в строительстве и промышленной переработке сырья.

Проводимые реформы не только не выправили, но еще более усугубили это положение. Произошли не только сужение качественного разнообразия профессий, но и абсолютное сокращение числа рабочих мест в традиционных сферах аграрной экономики. Сформировалась значительная группа трудоспособного населения, не имеющего постоянной работы. Это подтверждают данные о снижении уровня занятости сельского населения в отраслях экономики с 92,9% в 1991 году до 72,4% в 1996 году². По нашим оценкам, численность безработных (в трудоспособном возрасте) составляет в настоящее время в селах Новосибирской области 60-65 тыс. человек. Это

¹ Данная работа выполнялась сотрудниками отдела социальных проблем Института экономики и ОПП СО РАН (под руководством д.с.н. З.И. Калугиной) при финансовой поддержке отечественных и зарубежных фондов: исследование 1998 года – фонд РГНФ (Проект № 99-03-00170), 1999 г. – фонд РФФИ (Проект № 99-06-80-201), 2000 г. – фонд INTAS (Проект N 99-00965)

² Источники: Регионы России. Статистический сборник. - Т.2. - М., 1998, с. 89. Статистическое обозрение. - N 1 (28), 1999, с. 9.

примерно каждый пятый житель села. Две трети безработных – это те, кто потерял работу в течение периода реформ. Около 40% из числа безработных – мужчины.

Среди других особенностей сельского рынка труда, ограничивающих его развитие, можно отметить следующие:

- некомпактность распределения сельского населения по территории, неразвитость и дороговизна транспортного сообщения, делающая его недоступным для большинства жителей, обуславливают вынужденную «привязанность» сельского работника к своему селу. Он становится «невыездным» и может искать работу только в пределах пешеходной доступности. Это делает сельский рынок труда весьма неоднородным с точки зрения локальной напряженности;
- сезонный характер большинства видов сельскохозяйственной деятельности предопределяет заметное снижение в зимнее время трудовой нагрузки у целого ряда профессиональных групп, представители которых лишены возможности найти временную работу на этот период как в селе, так и в городе.

Прежде, чем начать подробное описание неформальной занятости сельских жителей, рассмотрим структуру современного сельского рынка труда, кратко охарактеризовав его основные сегменты с точки зрения работодателей и основных видов трудовой деятельности.

Сельскохозяйственное предприятие (корпоративный сектор)

Главным работодателем для многих сельских жителей является крупное сельскохозяйственное предприятие (бывший колхоз или совхоз, а ныне открытое или закрытое акционерное общество, кооператив, товарищество), в котором помимо специфической сельскохозяйственной занятости (полеводство, животноводство) возможно приложение труда в перерабатывающих цехах, транспортных и строительных подразделениях, в торговле и пошивочных мастерских, других подразделениях, относящихся к социальной сфере села, но находящихся на балансе сельхозпредприятия. Особой привлекательностью для работников обладают рабочие места в «конторе» – администрации предприятия.

Социальная (бюджетная) сфера села

Помимо сельхозпредприятий занятость обеспечивают объекты социальной сферы села: школы и детские дошкольные учреждения, медицинские, культурные и спортивные учреждения, предприятия сферы услуг и торговли. Рабочие места в этой сфере принадлежат к разряду дефицитных в силу относительно стабильного (хотя и весьма скромного) бюджетного финансирования. Целесообразно разделить два разных вида занятости в данной сфере, первый из которых предполагает высокий образовательный и квалификационный ценз (учителя, врачи, другие должности, требующие высшего и средне-специального образования), а второй – допускает отсутствие специальной квалификации (вспомогательный и обслуживающий персонал).

Филиальные подразделения городских организаций и местная промышленность

Степень развития данного сегмента, как правило, определяется размерами населенного пункта, его территориальным положением и выполняемой административно-функциональной нагрузкой. В силу этих причин в небольших и периферийных селах данный сегмент практически отсутствует. Основу данного сегмента составляют филиальные подразделения отраслей-монополистов, предприятий транспортной и финансовой сферы, самостоятельные предприятия местной промышленности. К их числу можно отнести территориальные филиалы и отделения банков, подразделения

почты и связи, железнодорожного и автомобильного транспорта, энергетических, газовых и нефтяных компаний (включая заправочные станции). Помимо этого внешними работодателями, дающими возможность трудоустройства сельскому населению, выступают крупные промышленные предприятия, располагающие в загородных рекреационных зонах базами отдыха, профилакториями и санаториями.

Частнопредпринимательский сектор (малый и средний бизнес)

В последние годы к числу традиционных работодателей на селе добавился новый субъект - частный предприниматель (коммерсант, фермер). В сельской местности появились частные магазины и предприятия общественного питания, в придорожных местах открываются сети закусочных и небольших ресторанов. В последнее время все чаще в пригородной зоне и вблизи основных транспортных магистралей открываются предприятия гостиничного сервиса, активно развивается сеть частных заправок. Весьма активно действуют бригады строителей и отделочников, других мастеровых людей. Все эти новоиспеченные структуры бизнеса привлекают труд селян, хотя и в небольших масштабах.

Фермерское движение пока не оправдало выданных ему авансов, связанных с расширением сферы занятости в сельской местности. Доля привлекаемого фермерами наемного труда пока очень незначительна. Как правило, занятость в крестьянском (фермерском) хозяйстве имеет кратковременный сезонный характер. К тому же большой риск фермерской деятельности заставляет владельцев и членов фермерских хозяйств иметь дополнительные, более надежные источники доходов. Среди фермеров весьма распространена вторичная занятость, зачастую их жены и дети имеют постоянные места работы за пределами фермерского хозяйства.

Семейный сектор

На протяжении всего советского периода сельская семья, как правило, помимо работы в колхозе или совхозе имела постоянную дополнительную занятость: обрабатывала свой приусадебный земельный участок, производила овощи, мясо и молоко как для собственного потребления, так и для продажи. За последнее десятилетие этот, ранее дополнительный источник продуктов и доходов, стал основой выживания и материального благополучия сельской семьи. Масштабы производства в семейных хозяйствах возросли настолько, что они в своей совокупности стали заметными (а в отдельных случаях и основными) сельскими товаропроизводителями. Так, на сегодняшний день ЛПХ обеспечивают около половины мяса и молока, 90% всех овощей, производимых в России.

Многие исследователи [Артемов 1997; Плюснин 1997; Калугина 1998] отмечают, что семейные хозяйства стали своеобразным буфером для перераспределения рабочей силы в условиях трудоизбыточного и депрессивного сельского рынка труда, усиления безработицы (в том числе и скрытой) в результате банкротства и распада сельхозпредприятий. В то же время в определенных ситуациях семейный сектор становится единственной формой занятости и источником доходов сельских жителей. Обладатели крупных семейных хозяйств нередко выступают в качестве неформальных работодателей на сельском рынке труда и способствуют образованию его специфической ниши (разовые подработки, сезонная занятость и т.п.).

Неформальная занятость как явление присутствует в том или ином виде на всех отмеченных выше сегментах рынка труда³. В то же время ее масштабы, специфические формы проявления на конкретных локальных рынках зависят от того, каким образом осуществляется взаимодействие формального и неформального секторов сельской экономики в более широком экономическом контексте. Другими словами, особенности неформальной занятости могут быть правильно поняты только в рамках «внешней среды», определяющей способы обмена ресурсами между отмеченными секторами.

Так, в поселении, где доминирует крупное сельхозпредприятие, неформальная занятость принимает формы, кардинально отличающиеся от поселения со слабым корпоративным сектором.

В исследовательских целях можно выделить несколько моделей взаимодействия формального и неформального секторов, которые, по сути дела, будут определять конфигурацию внешней среды для неформальной занятости. В следующем параграфе мы дадим систематизированное описание такого рода моделей, отмечая сопутствующие им особенности неформальной занятости.

2. Кооперирование формальной и неформальной занятости в аграрном секторе

По данным государственных органов статистики, в 1998 году в России насчитывалось 88% убыточных хозяйств⁴. Среди причин такого состояния аграрного сектора можно назвать: сложившийся диспаритет между ценами на сельхозпродукцию и продукцию других отраслей экономики, неэффективный менеджмент, отсутствие продуманной государственной политики закупок и поддержки сельского хозяйства [Подробно о результатах аграрных реформ см.: Калугина 2000]. Несмотря на то, что в 1999 году количество убыточных сельхозпредприятий в российском масштабе сократилось на треть и составило 55%⁵, негативная ситуация в аграрном секторе кардинально не изменилась.

В связи с продолжительностью кризисного состояния на убыточных предприятиях не просто задерживается выдача заработной платы работникам, а полностью демонтируется сама система денежной оплаты труда. Например, на одном из обследованных нами предприятий массовая выдача денежной заработной платы последний раз производилась 7 лет назад. И такая ситуация является скорее правилом, нежели исключением.

На практике денежные выдачи зарплаты работникам заменяются натуральными выплатами в виде ресурсов и услуг для ведения семейного хозяйства (корма, молодняк животных, пользование техникой), продуктов первой необходимости, производимых на сельхозпредприятии (хлеб, мука, мясо). При этом нередко на оплате труда сказывается профессиональная специфика. Механизаторы, кроме стандартного для всех работников набора благ, получают за свой труд еще добавочную норму зерна, сена

³ Мы согласны с принципиальной позицией В.Радаева о том, что неформальная экономика представляет «совокупность отношений, присущих всем без исключения секторам экономики» [Радаев, 1999а].

⁴ Эксперт, № 45, ноябрь 2000 г. С. 28.

⁵ К факторам повышения рентабельности сельского хозяйства следует отнести, с одной стороны, значительный рост цен на сельхозпродукцию, последовавший после августовского дефолта 1998 года, а с другой стороны, выбытие значительной части предприятий-банкротов. Так, по данным региональной статистики, сейчас в Новосибирской области насчитывается 23% сельских поселений, оставшихся без сельхозпредприятий.

и всего того, что производят и убирают сами. Животноводы вправе в счет зарплаты выписать молодняк (теленка, поросенка, цыплят) или же корову. К списку натуроплаты добавляются разного рода услуги: заготовка сена и дров, снабжение углем, предоставление техники и осуществление перевозки грузов.

Чтобы обеспечить автономность существования сельского поселения и отчасти сгладить проблему отсутствия денег у работников, в последние 5 лет многие сельхозпредприятия открыли свои пекарни и магазины, в которых работники этих хозяйств не покупают, а получают товары «под зарплату».

Получение работником «заработанных» на предприятии наличных денег происходит, как правило, по распоряжению первого лица либо в чрезвычайных семейных обстоятельствах (кто-то заболел, умер), либо в других особых случаях. Например, деньги выдаются, когда в семье дети оканчивают школу и идут учиться дальше, намечается празднование свадьбы и т.п. На некоторых предприятиях получение зарплаты деньгами стало носить характер особой привилегии группы конторских служащих, руководителей верхнего и среднего звена. В ряде случаев выплата денег становится способом стимулирования труда "дефицитных" или передовых работников.

В этих условиях основным способом выживания и источником денежных доходов для большинства работников становятся их семейные (приусадебные) хозяйства, то есть решение первоочередных вопросов жизнеобеспечения сельской семьи переносится в сферу неформальной экономики⁶. Ресурсы для ведения личных хозяйств (помимо натуральных выплат) поступают также за счет хищения продукции сельхозпредприятия, несанкционированного использования его техники и горючего. Причем нелегальный переток ресурсов из корпоративного сектора в семейный происходит зачастую с молчаливого согласия тех руководителей, которые обеспечивают таким образом работникам своеобразную компенсацию за отсутствие возможности получать трудовые доходы законным образом.

Взаимоотношения корпоративного хозяйства и семейной экономики не укладываются в одну универсальную схему. В зависимости от экономического положения корпоративного хозяйства, особенностей ЛПХ (например, степени товарности), характерных для разных регионов, местных традиций, других социокультурных факторов эти отношения могут приобретать различные формы. Вместе с тем все многообразие, по нашему мнению, можно свести к трем основным моделям взаимодействия формального и неформального секторов, содержание которых и рассматривается далее.

3. Основные модели взаимодействия формального и неформального секторов

Паразитический симбиоз

Описанные нами ситуации, порождающие систематический переток ресурсов из корпоративного хозяйства в ЛПХ, не являются уникальными. Более того, для убыточных предприятий они типичны. Обобщая, можно говорить о специфической форме сосуществования формального и неформального секторов сельской экономики, которую далее будем условно называть моделью «паразитического симбиоза»⁷.

⁶ Как это отражается на структуре семейного бюджета – см. описанный случай саратовского села в [Фадеева 1999а].

⁷ О сущностных характеристиках подобного рода симбиоза см.: [Никулин 1998; Родионова 1999].

Экономическая неэквивалентность отношений «предприятие – работник» приводит к существенным изменениям трудового поведения работников предприятия.

Работники, пользуясь ослаблением контроля, все в большей степени «специализируются» на вывозе (выносе) "общественных" кормов и других ресурсов для собственных нужд, «раскулачивании» брошенных или даже действующих построек и механизмов и всего того, что как-то может пригодиться в семейном хозяйстве. В этой ситуации их уже мало интересуют возможные «формальные» заработки в коллективном хозяйстве (которые непонятно когда можно будет получить), поскольку работа на предприятии дает прямой доступ к нужным для ЛПХ сырью и материальным благам. Противостоять этому руководство предприятия не в силах, да и не всегда имеет на то "моральное право". Компенсируя задержку с выплатой зарплаты, начальство идет на своего рода сделку с работником и закрывает глаза на то, какими способами он стремится выжить в этой экстремальной ситуации, хватая за руку только «чересчур зарвавшихся»⁸.

Вот как описал эту ситуацию один из специалистов разорившейся птицефабрики (обследование 1998 г.): *"Отношение людей к работе еще хуже стало. Работники ходят на работу только за тем, чтобы где-то что-то стащить. Тащат все, что можно использовать. Растаскиваются здания, которые не функционируют, корма, оборудование. Воруя все, что можно"*.

В 2000 г. на другом предприятии-банкроте мы наблюдали такую картину. Не выплачиваемая в течение 7 лет денежная заработная плата была заменена здесь вначале на нормируемое «отоваривание» в ведомственном магазине, а затем, когда экономическое положение предприятия стало критическим, свелась к ежедневной выдаче двух буханок хлеба на каждого работника хозяйства. При цене хлеба в 4-5 рублей среднемесячная зарплата на этом предприятии в среднем составляла 240-300 рублей на 1 работника. Естественно, что ни о какой дифференциации в оплате труда здесь и речи быть не может. Процесс выдачи хлебной пайки устроен очень просто: каждый день сам работник или члены его семьи приходят в столовую за хлебом и расписываются за его получение в списках работников. В связи со значительным ухудшением положения дел на предприятии последние 2 года работникам было отказано в выдаче фуражного зерна и других кормов, молодняка животных и других ресурсов для ведения семейных хозяйств. Сужение сферы денежных расчетов и переход к натуроплате проявляются самым неожиданным образом в разных ситуациях. Например, алименты на данном предприятии выплачиваются в натуральной форме (выдача хлеба), а дети работников предприятия питаются в местной школе бесплатно, при этом предприятие передает продукты для школьной столовой в счет погашения своих налогов в местный бюджет.

На кризисных предприятиях, где работники долгое время лишены денежной оплаты труда и не получают зерно и другие ресурсы на пай или на «заработанный рубль» (в качестве традиционного для коллективных хозяйств поощрения), быстро обесценивается нормальная трудовая деятельность. Обычная трудовая мотивация, основанная на стремлении хорошо зарабатывать, сменяется монотонным, вошедшим в привычку ежедневным походом на работу, в сочетании с остатками профессиональной ответственности перед «коллективным» стадом или полем («А что будет, если все

⁸ Эти и подобные способы установления контроля работника над ситуацией можно рассматривать в рамках концепции «Оружия слабых»: см. [Скот 1992] и других действий «пассивного сопротивления»: см. [Радаев 1997; Предприятие и рынок 1997].

бросят работать?»). Кроме того, люди ходят на работу и для того, чтобы не сидеть дома, побыть в коллективе, устранить дефицит общения, распить бутылку в компании или, на худой конец, сыграть партию в домино («забить козла»). Фактически, все это – не что иное, как проявления скрытой безработицы. Известна даже практика утреннего обхода бригадиром (или заведующим отделением) своих подчиненных по домам с целью оповещения их о наличии работы. Это можно назвать своеобразной разновидностью «работы по вызову». «По умолчанию» предполагается, что работы не будет (причины разнообразны: нет солярки, техника сломана и т.д.).

В ситуации, когда труд на предприятии полностью либо частично не оплачивается, нет смысла более чем одному члену семьи работать на нем. Как правило, семья делегирует на эту работу кого-то одного, чтобы получать хотя бы хлеб в счет заработка, полностью не лишаясь доступа к «колхозным» ресурсам и слабой надежды на улучшение положения дел в будущем. Как правило, женщина оседает в домашнем хозяйстве и, в конечном счете, становится его заложницей. Рабочие места для женщин (в первую очередь в животноводстве) на убыточных предприятиях сокращаются быстрее, чем «мужские», а новых сфер занятости не создается. Как правило, полностью уйти из общественного производства семья не решается: главным сдерживающим фактором является отсутствие социальных гарантий и пенсионного обеспечения для лиц, занятых в «неформальном» семейном секторе.

Номинальная занятость на фактически не работающем предприятии не мешает временной работе в других местах. Получило распространение своеобразное «отходничество», которое часто имеет неформальный подтекст. В выборку опроса на предприятии-банкроте (2000 г.) попал молодой работник, который избрал для себя тактику «маятникового мигранта». Оформив «бессрочный» больничный лист на разваливающемся предприятии, этот предприимчивый работник еженедельно выезжает на заработки в областной центр и без оформления трудовых отношений подрабатывает шофером в одной из фирм. За неделю этот «больной» зарабатывает до 1,5 тысячи рублей, а на выходные приезжает на побывку домой, не забывая при этом получить причитающийся ему по основному месту работы хлеб в сельской столовой.

В 1999-2000 годах проводились обследования в двух трудоизбыточных селах, находящихся в территориальной близости от районного центра – главного «поставщика» рабочих мест для жителей района. Несмотря на близость к районному центру найти работу оказывается не так-то просто. В районном центре существует стойкий дефицит хорошо и регулярно оплачиваемых рабочих мест. Соглашаться же на самые низкодоходные места жителям обследованных сел невыгодно. Арифметика, по словам местных жителей, проста: *«Больше денег проедешь на работу, ведь транспортные затраты в месяц составят 150-200 рублей»*, значит, зарабатывать нужно по крайней мере вдвое больше этой суммы. К тому же отвлечение на работу заставит снизить трудовую нагрузку в домашнем и подсобном хозяйстве, а эти потери должны быть также компенсированы получаемым вознаграждением. И еще одно препятствие в этом ряду: нужно заканчивать работу до 19 часов, чтобы успеть на последний автобус, а это, как правило, неприемлемо для работ с высокой, по местным меркам, оплатой (например, в розничной торговой сети).

Возвращаясь к экономическому содержанию описываемой модели взаимоотношения корпоративного и семейного хозяйств, можно отметить следующее: здесь невозможна адекватная оценка эффективности производства в этих двух секторах ввиду искусственного завышения рентабельности одного и занижения другого сектора. Неэквивалентность отношений способствует тому, что чистый приток ресурсов в

семейные хозяйства положительны, что, в конечном счете, подрывает потенциал корпоративного хозяйства, а в дальнейшем - и саму основу существования семейного хозяйства.

В этой ситуации возможности развития и даже самого существования сельхозпредприятия как юридического лица ограничены во времени - и при отсутствии внешней помощи дело, как правило, заканчивается полной ликвидацией. Поэтому инициативные руководители, заинтересованные в сохранении предприятия, в первую очередь стремятся прекратить неконтролируемый переток ресурсов в семейные хозяйства или, по крайней мере, придать ему организованный (по возможности эквивалентный) характер. Работники также понимают, что полный развал предприятия невыгоден и для них. Вот как выразился по этому поводу один из наших респондентов в отдаленном селе (обследование 1999 года), где, несмотря на 6-летний срок невыплаты работникам денежной зарплаты, производство сохранилось, а в последние годы наметился даже некоторый подъем: *«Мы уже отвыкли от зарплаты. Первые месяцы, когда перестали зарплату выплачивать, была ругань, а потом мы как-то успокоились. Раз нет денег в хозяйстве, то где их взять? Не хочется, чтобы колхоз полностью развалился. Вот продаст председатель последнюю корову, раздаст нам наши долги. Но как мы будем потом-то жить?»*

В этом случае солидарное желание обеих сторон удержаться на плаву создает основу для перехода ко второй рассматриваемой нами модели - *«паритетного симбиоза»*.

Паритетный симбиоз

Модель *"паритетного" симбиоза* характеризуется частичным переходом от раздаточных механизмов [Бессонова 1999] к рыночным. Данная модель предполагает возникновение своего рода контрактных (но необязательно "формальных") отношений между корпоративным и семейным секторами, а впоследствии и их специализацию в соответствии со сравнительной эффективностью производства разных видов продукции. Например, цикл производства животноводческой продукции делится таким образом, что сельхозпредприятие специализируется на производстве молодняка и кормов, а семейный сектор - на содержании и откорме животных. Взаиморасчеты между ними, как правило, регулируются с помощью своеобразных трансфертных цен (как правило, ниже рыночных) и соотношений натурального обмена, при этом сельхозпредприятие берет на себя функции заготовителя и обеспечивает сбыт продукции, а в ряде случаев организует дополнительную переработку. Таким образом, отчасти смягчается диктат заготовителей-монополистов, а производство в семейных хозяйствах получает устойчивый внутренний рынок сбыта.

Примером неформального контракта можно, на наш взгляд, считать такую практику (мы наблюдали это в одном из обследуемых сел), когда для сохранности машинного парка руководство корпоративных хозяйств поощряет хранение техники при домах и усадьбах механизаторов, а последние попутно осуществляют также ее ремонт и техническое обслуживание. Взамен они негласно получают трактор или машину в бессрочное пользование (особого рода аренду) и могут работать на ней не только на предприятии, но и использовать ее в личных целях.

В качестве другого примера "специфического" соблюдения интересов предприятия и семейных хозяйств можно привести ситуацию, отмеченную нами в одной из кубанских станиц. Работники местного акционерного общества, занятые в полеводстве, тайно вывозят с "колхозных" полей тонны семечек, которые сдают на переработку в "колхозный" цех по производству подсолнечного масла. Сами станичники подсолнечник не выращивают, так что поступающее от них сырье имеет в основном

"нелегальное" происхождение. Однако руководство колхоза не стремится полностью перекрыть этот поток, понимая бессмысленность такой акции. Был выбран другой, более тонкий ход: за выработку подсолнечного масла в пользу предприятия взимается одна пятая полученного продукта, что позволяет вернуть часть утраченной хозяйством собственности.

По нашим наблюдениям, согласованность интересов между руководством коллективного хозяйства и его работниками быстрее всего достигается в сфере личных подсобных хозяйств. Дальновидный сельский руководитель понимает, что его работники, даже при условии получения регулярной денежной зарплаты, в большинстве своем не откажутся от ведения семейного подворья. И хотя он, как руководитель, не хотел бы, чтобы работники делили свое рабочее время между занятостью на предприятии и в своем хозяйстве, но как здравомыслящий и рациональный человек он осознает, что выгоднее оказывать легальную поддержку личному подворью, чем провоцировать подчиненных на противоправные действия. Вот как рассуждает на этот счет председатель одного из сильнейших в Новосибирской области зерноводческих хозяйств (обследование 1998 года):

"Я личные хозяйства не ущемляю, это своего рода отдел социальной защиты. Вот у нас сейчас покос идет, а травы плохие в этом году. Поэтому мы стараемся помочь работнику, завезти ему сено, другие корма. Бывает, хозяйка даже не знает, что ей корма везут. Открывает дверь - а там наша машина". Чтобы у работников не было соблазна брать ресурсы хозяйства "без спросу", нелегально, "управляющим отделений дана такая установка - в месяц 2-3 центнера каждой доярке организовано со склада грузы, домой ей привези, туда, куда тебе покажут, занеси. А потом из зарплаты это дело вычтем. А доярка если крынку молока возьмет, когда у нее своя корова не доится, тогда я "зажмурюсь", не замечу. Это очень мало".

В то же время этот руководитель вынашивает планы подчинить мелкое подворье своему предприятию, интегрировать его в крупное производство:

"Я в те коммунистические времена предлагал. Давайте я один коровник организую, соберу со всех подворий индивидуальных коров в этот коровник, поставлю людей - пусть доят. Вот один хозяин от своей коровы забрал 500 кг молока для себя, а корова дала 3000. Я за 2500 кг ему заплачу. Вычту, конечно, затраты. И ему выгодно, что его лишнее молоко купили, и мне тоже. Тогда в селе не будет пригона, не будет коровьих лепешек возле каждого двора, поселки преобразуются, чище будет". Но эти экзотические планы, напоминающие идеи первых коммунаров, предлагавших сгонять личный скот в общественный коровник, не вызывали большого интереса у селян и в стабильные 80-е годы, и в кризисные времена 90-х.

В реальной жизни существует множество схем взаимодействия семейного и корпоративного хозяйств в рамках данной модели. Их общей чертой является постепенный переход к экономически эквивалентным отношениям, позволяющий полностью либо частично устранить искусственный разрыв рентабельности, характерный для модели "паразитического симбиоза".

От симбиоза к «новой корпоративной» модели

Другую форму взаимодействия между семейными хозяйствами и сельхозпредприятием мы назвали "**новая корпоративная**" модель. Основные предпосылки этой модели: сельскохозяйственные предприятия (ЗАО, сельхозкооперативы, товарищества на вере) сохранили свою специализацию и позиции на рынке сельхозпродукции, а также основные фонды (не было массового выделения пайщиков с землей и техникой) и

способность выплачивать зарплату своим работникам. За это время на этих предприятиях появился эффективный собственник (менеджер, первый руководитель хозяйства), который обеспечил контроль за сохранностью имущества предприятия, удачно организовал сбыт продукции, осуществил переход от патерналистской модели трудовых отношений к контрактной системе (работодатель - наемный работник), характерной для развитого рынка труда. На таких предприятиях, как правило, получила развитие промышленная переработка сельскохозяйственного сырья, способствующая повышению товарности хозяйства и отчасти нивелирующая сложившийся диспаритет (в том числе ценовой) в отношении с городом. Выполнение указанных предпосылок приводит к созданию дополнительных рабочих мест.

Вместе с тем тенденция к повышению эффективности производства и производительности труда, характерная для «новой корпоративной» модели, содержит в себе потенциальную опасность увольнения лишних работников. До сих пор процесс массовых сокращений искусственно сдерживался во многом благодаря традиционному для села пониманию "социальной справедливости", осуждающему лишение человека источников средств к существованию.

Указанные выше моральные ограничения не препятствуют стремлению руководства экономически сильного предприятия в полной мере использовать свои преимущества в ситуации с избыточным предложением труда (по причине отмеченной выше локализованности рынка труда и ограниченности возможности получения другого места работы). Зарплата рядовых работников в таких хозяйствах невелика (ее среднегодовая максимальная планка – в пределах 1000 рублей), хотя и выплачивается, как правило, в денежной форме и регулярно. Однако ценность этой стабильности не сводится только к денежному выражению. Помимо денег работник приобретает во многом утраченное ранее право свободного выбора и уже *«не живет, - по меткому выражению одного из респондентов, - под расписку в сельском магазине»*.

Товарное производство в семейных хозяйствах в «новой корпоративной» модели уже теряет свое значение в качестве основного источника семейных доходов. Семейный сектор рассматривается руководителем сельхозпредприятия такого типа как конкурент в борьбе за общие ресурсы, вводятся ограничения на объемы выделения кормов и техники в счет зарплаты или в качестве выплаты дивидендов акционерам. Работникам предлагается приобретать эти ресурсы по рыночным ценам. В результате в таких селах семьи ведут хозяйство главным образом для себя, товарность семейных подворий не столь велика, как в двух других случаях («симбиозные» модели).

В заключение этого параграфа подчеркнем следующее. В модели "паразитического симбиоза" эффективность занятости работника в семейном хозяйстве (которая выражается в сумме денежных и натуральных доходов семьи от этого вида деятельности) в значительной мере определяется возможностями доступа к ресурсам сельхозпредприятия (т.е. позициями в сфере формальной занятости). Формируется зависимость результатов неформальной трудовой деятельности сельского работника от его формальной занятости. В модели "паритетного симбиоза" связь между формальной и неформальной занятостью сохраняется, хотя и заметно ослабевает. Доминирование "новой корпоративной" модели приводит к снижению трудовой активности в семейном секторе, его вытеснению на позиции дополнительной занятости, ограниченной задачами продуктового самообеспечения семей.

4. «Левые» приработки на сельхозпредприятии

Мы уже отмечали, что значение постоянного рабочего места для людей, занятых в сельскохозяйственном производстве, далеко не ограничивается величиной получаемой

зарплаты. Чем больше разрыв между реальными доходами, определяемыми всей совокупностью материальных благ и услуг, которые прямо или косвенно получает обладатель конкретного рабочего места, и их «номинальной» величиной, отраженной в ведомости на выдачу зарплаты, тем более «ценным» является данное рабочее место с точки зрения неформальной занятости [Фадеева 1999b].

В основе получения дополнительного дохода на рабочем месте лежит доступ работника к ресурсам (машинам и оборудованию) для выполнения побочных заказов, в том числе в рабочее время. Во многом появлению возможностей приработка способствует монопольное положение сельхозпредприятия как производственного (транспортного) подразделения, имеющего соответствующие мощности. Дефицитность сферы технических услуг на селе позволяет работникам технических и иных служб извлекать нелегальный доход от фактически монопольного распоряжения этими возможностями и ресурсами.

Существует множество способов нелегального извлечения дохода за счет основного рабочего места:

- воровство кормов и другой продукции предприятия для использования в подсобных и домашних хозяйствах или последующей реализации;
- заправка личного транспорта «казенным» горючим или перепродажа последнего на сторону;
- использование ведомственных транспортных средств для поездок по личным делам и частного извоза;
- вспашка огородов, сенокосы и другие виды механизированных работ на ведомственной технике за пределами предприятия;
- выполнение неучтенных заказов по ремонту транспортных средств и другого оборудования в ремонтно-технических мастерских предприятия;
- продажа (включая бартер) запасных частей и оборудования на сторону.

Нередко заинтересованными покупателями собственности сельхозпредприятия или заказчиками работ на его оборудовании выступают местные фермеры, не имеющие легального доступа к инженерно-технической инфраструктуре предприятия. Практика подпольной распродажи «колхозного» имущества активизируется по мере ухудшения дел на сельхозпредприятии. Параллельно с этим, как правило, усиливается и враждебное отношение к фермерским хозяйствам со стороны руководства предприятия. Если в экономически сильных хозяйствах руководители нередко идут на взаимовыгодное сотрудничество с фермерами, другими частными предпринимателями, то в слабых хозяйствах им, как правило, запрещено даже заезжать на территорию мастерских, гаражей, зернотоков и хранилищ.

Неформальная экономическая деятельность на рабочем месте сдерживается острым дефицитом имеющихся на предприятии ресурсов или же становится невозможной там, где расхищению и «работе на сторону» препятствует жесткий контроль. Как уже отмечалось выше, экономический успех отдельных сельхозпредприятий во многом базируется на отлаженной системе учета и контроля за действиями работника. Так, экономист сильного зерноводческого сельхозпредприятия (обследование 1998 года) лично объездила на всех машинах предприятия все маршруты, вымерила километраж и расход горючего. В результате из заработной платы водителей стали вычитать стоимость перерасходованного бензина. Сумма полученной экономии для предприятия

оказалось весьма заметной, но эта мера контроля вызвала массовое недовольство среди работников.

Наряду с описанными противоправными способами получения дополнительных заработков у ряда профессиональных групп имеются возможности неформальных, но вполне легальных подработок. Так, забойщики скота в колбасных цехах предприятия нередко совмещают выполнение своих основных обязанностей с платными услугами населению. Частник приводит в «колхозный» цех своего бычка или свинью – и в общей очередности получает готовую тушу. Ветеринарный врач сельхозпредприятия имеет легальное право обслуживать подсобные хозяйства населения за деньги: лечить животных, выдавать различные сертификаты, клеймить мясо. Этот доход нигде не фиксируется и не облагается налогом, не требуется также и покупки лицензии для осуществления этой деятельности.

5. Хищения как фактор хозяйственных отношений на селе

В предыдущих параграфах мы неоднократно подчеркивали распространенность практики хищений и воровства, нередко являющихся следствием сложного, а порой и безвыходного положения сельских работников. В программе обследования 1998 года содержалось несколько вопросов об отношении сельских жителей к воровству. Выяснилось, что значительным большинством крестьян воровство не воспринимается как безусловно недопустимое действие. Лишь 14% опрошенных сказали, что воровство ничем оправдать нельзя; 36% частично оправдывают воровство и 27% не стали бы никого за это осуждать. Люди подчеркивают вынужденность преступлений подобного рода и объясняют их всеобщим ухудшением условий жизни: «Люди берут не от хорошей жизни» (58% ответов). Остальные варианты объяснений не столь однозначны: подсказка воруют «из-за пьянства» набрала 8% ответов, вследствие «падения нравов» и «при ослаблении или в отсутствии контроля» – по 5%, «поступают так, как это делает начальство» – 3%.

Несмотря на то, что большинство опрошенных работников являются акционерами, лишь единицы (3 человека из 322) посчитали себя собственниками (хозяевами) своих сельхозпредприятий; 36% назвались наемными работниками, 33% идентифицировали себя в качестве равноправных членов коллектива. Примерно столько же работников не смогли себя отнести к какой-то определенной группе.

Даже те, кто определил свое место в новой системе координат, не до конца определились с вопросом о том, на кого же они работают. В лучшем случае «рядовой акционер» воспринимает в качестве работодателя (и по совместительству собственника) своего директора, в худшем – относится к коллективному хозяйству как к ничейной собственности, которую можно использовать во благо своему личному подворью.

Во всех селах, где мы побывали, можно наблюдать проявления скрытой вражды или же открытого противостояния начальства и подчиненных. Разобщенность и непонимание этих находящихся «по разные стороны баррикад» групп людей в последнее время усилились.

Руководство сельхозпредприятий упрекает своих работников в том, что они разучились самостоятельно работать (крестьянствовать), пьют, растаскивают все по своим дворам. У нынешних сельских работников, по словам управленцев, нет тяги к предпринимательству, они не восприимчивы к новым идеям, безответственны, склонны расписываться в собственном бессилии и считают, что "во всем виновато начальство".

Как с настоящим бедствием, требующим первоочередного вмешательства, руководители и передовых хозяйств, и предприятий, едва «удерживающихся на плаву», борются с воровством своих подчиненных. Методы этой борьбы разнятся в зависимости от силы воли и решимости «первого лица» навести порядок и доступных ему экономических и административных рычагов, а также от силы сопротивления и спаянности противостоящего ему трудового коллектива.

Приведем соответствующие примеры. Директор преуспевающей птицефабрики (обследование 1999 года) заключил контракт с частной охранной службой, ужесточил наказания за дисциплинарные провинности своих работников, отдав приказ о безоговорочном увольнении всех, кто был замечен в воровстве. Вот как он сам описывает эту ситуацию:

"Осенью 1998 года (после августовского кризиса) все охранники из числа работников хозяйства были заменены на сотрудников охранной фирмы. Этим шагом я вызвал огонь на себя (даже были нарекания со стороны собственной жены). Дело в том, что почти все жители села повязаны друг с другом родственно-соседскими связями. И в силу этого годами создавалась и крепла, нарабатывалась особая система воровства в хозяйстве, которая, в конце концов, достигла огромных масштабов. По моим подсчетам, до 4% всей продукции уходило на сторону. Но мне недавно сказали, что объемы воровства достигали 10% (порядка 7-8 млн. рублей в год). Я считаю, что введенные мною меры сократили масштабы воровства на 70-80% от того, что было. То есть полностью это зло еще не искоренено.

В селе живут кланами, и на производстве эта клановость заметна везде – она проявляется непосредственно в воровстве. Ведь раньше несли охрану свои же сельяне. Так было устроено: кто-то производит, кто-то охраняет, а с производства по обоюдной договоренности тянут все. Чтобы этого не происходило, нужно либо поставить в ключевые точки самых доверенных и проверенных людей, либо ввести иную систему контроля. У нас есть ревизор, которому поручения даю только я. Только просочилась какая-либо информация о потерях на каком-то из участков, сразу посылаю туда ревизора, чтобы он смог с руководителями среднего звена разобраться во всем на месте. Люди не всегда понимают, что им выгоднее жить по-честному, а не воровать".

Председатель другого акционерного общества, которому не по карману дорогие услуги частных охранников, постоянно сотрудничает с участковым милиционером и вместе с ним «разоблачает» местных воришек. Его бригадиры и управляющие следят за тем, чтобы доярки не несли домой молоко и корма, а механизаторы не сливали солянку и не увозили к себе с полей урожай. Часто эти взаимоотношения начальства и подчиненных становятся похожими на игру в «кошки-мышки». Пока «верхи» изобретает новые способы борьбы, в «низах» рождаются дерзкие по замыслу и неприметные по исполнению антимеры, нейтрализующие эти усилия. Так, в этом же хозяйстве один наш респондент выдал нам свой «секрет»: чтобы бесшумно и помногу вывозить с фермы корма и другие пригодные для хозяйства вещи, он намеренно приобрел лошадь и разработал свой маршрут поездок, чтобы не попадаться на глаза начальственного караула. Доярки, ругая своего бригадира за мелочные придирки и контроль, все же исхитряются приносить с каждой дойки домой банки с молоком («А то детей кормить нечем»). В этой игре задействованы механизмы компромиссов, когда соперничающие стороны делают друг другу уступки. Подчиненным разрешается помаленьку утаскивать что-то домой под гарантию хорошей работы или же в качестве платы за молчание, если и сам начальник замечен за подобными действиями.

Чтобы «пресечь воровство на корню», дальновидные руководители крепких коллективных хозяйств пытаются устранить вызывающие его причины. С этой целью управленцы следят за тем, чтобы нормы выдачи кормов работникам в среднем соответствовали потребности семейных подворий. Работникам не отказывают в выписке дополнительных ресурсов, идут навстречу и досрочно начинают давать зерно в счет нового урожая (понимая, что у людей старые запасы подходят к концу).

Там, где к вопросу сохранности собственности подходят особо жестко, работники нередко кидают в адрес управленческой верхушки претензии подобного рода: *«Начальник не дает жить, сильно закручивает гайки»*. Речь идет как раз о том, что руководитель в жесткой форме пресекает нелегальные действия, не желает «входить в положение» работника и достаточно грубо намекает ему на то, что труд работника полностью вознаграждается выплачиваемой ему зарплатой и иных способов поддержки от предприятия впредь больше не будет. Тем самым руководитель стремится освободиться от обязательств и функций социальной защиты и отказывается от участия в решении проблем работников, напрямую не связанных с производством. Как правило, выплачиваемые работнику деньги или же выданные в счет зарплаты материальные блага настолько малы, что не обеспечивают ему и членам его семьи даже минимальный уровень потребления, поэтому подобная логика работниками не принимается, но в большинстве своем они не в состоянии юридически грамотно отстаивать свои права - и правовому разбору трудовых конфликтов противопоставляют скрытые формы противодействия.

6. Особенности спроса и предложения на сельском рынке труда

В этом параграфе пойдет речь об основных группах сельских работодателей и оценке их значимости опрошенными нами жителями в поселениях, находящихся в принципиально различных, с точки зрения состояния локального рынка труда, социально-экономических ситуациях.

Сначала дадим характеристику четырех кейсов, которые попали в выборку исследования 1999 года.

Первый кейс («бывший подхоз»). Сельское поселение, в котором сельскохозяйственное предприятие является основной сферой занятости населения. В недавнем прошлом это предприятие имело статус подсобного хозяйства Железной дороги, что гарантировало ему стабильный сбыт своей продукции, высокий объем инвестиций, а его работникам – высокую, выплачиваемую в срок зарплату и социальные льготы, положенные железнодорожникам. После вывода этого хозяйства из состава ЖД ситуация резко ухудшилась, начались проблемы со сбытом, оборотными средствами, и как следствие, рост зарплаты был заморожен, а задержки с ее выплатой стали постоянным явлением. Данное село расположено в 20 км от районного центра, имеет хорошее транспортное сообщение. В предложенной нами выше классификации данный кейс вписывается в схему «паритетного симбиоза».

Второй кейс («безработное село»). Расположенное в 5 км от районного центра сельское поселение, в котором некогда процветающая птицефабрика и предприятия промышленной переработки обанкротились и по существу прекратили свою хозяйственную деятельность. Учреждения социальной инфраструктуры переняли функции селообразующих институтов данного населенного пункта и стали единственной в селе стабильной сферой занятости. В селе остро ощущается нехватка рабочих мест, близость районного центра не разрешила проблему массовой безработицы. Здесь мы имеем дело с типичным примером проявления «паразитического симбиоза».

Третий кейс («отдаленное село»). В качестве примера рассматривалось удаленное от райцентра село (с плохой транспортной доступностью), имеющее на своей территории помимо сельскохозяйственного предприятия (бывший колхоз, ныне АОЗТ) также предприятие по переработке льна. Сельхозпредприятие разделило судьбу большинства своих соседей. Через год после акционирования экономические показатели хозяйства резко ухудшились. Невыгодным стало производство молока и мяса, за 7 лет почти втрое сократилось дойное стадо. Низкая рентабельность производства фуражного зерна (основной культуры) лишила хозяйство возможности покрывать нарастающие убытки, в полной мере производить налоговые платежи и оплачивать труд своих работников. Дефицит собственных средств заставлял влезать в долги и пользоваться невыгодными товарными кредитами областной Администрации для проведения посевных работ. Работникам уже более 5 лет не выдают зарплату деньгами, полностью заменив ее натуроплатой (в виде фуража и др. продукции АОЗТ, а также хлеба, выпекаемого в местной пекарне). В последний год ситуация в АОЗТ отчасти улучшилась благодаря росту цен на лен, который выращивается здесь по договору с другим крупным работодателем села - Льнозаводом. Последний, в условиях благоприятной рыночной конъюнктуры, сумел преодолеть кризис, вышел на уровень безубыточности, ликвидировал задолженность перед работниками и стал центром притяжения для многочисленных желающих получить здесь работу. Данный кейс можно характеризовать как переходную форму от «паразитического» к «паритетному» симбиозу.

Четвертый кейс («пригородное село»). Пригородное поселение, в котором птицефабрика (ЗАО) за отмеченный период не только сохранила, но и улучшила свое экономическое положение, создала перерабатывающую базу и торговую сеть и другие сопутствующие основной деятельности направления. Село располагает хорошей дорожной сетью, находится в непосредственной близости от трех городов - Искитима, Бердска, Новосибирска. Данный кейс, на наш взгляд, вполне вписывается в логику «новой корпоративной» модели.

Наши опросы в четырех выделенных кейсах показали, что сельские жители существенно ограничены в возможностях получения работы. Так, 40% всех опрошенных сказали, что найти какую-либо оплачиваемую работу в их селе или поблизости от него невозможно. Наиболее критической ситуация (свыше 70% ответов об отсутствии работы) выглядит в «безработном» селе. Остроту массовой безработицы не смягчила близость малого города, чей рынок труда в силу спада промышленного производства не сумел поглотить свободные рабочие руки сельских жителей или же оставлял им самые низкооплачиваемые вакансии.

Анализ ситуации в разных селах позволяет говорить о двух возможных ситуациях на внутреннем сельском рынке труда. Первая ситуация базируется на доминировании крупного коллективного хозяйства в роли главного работодателя. Это относится к случаю «бывшего подхоза» и «пригородного» села. Почти 60% опрошенных здесь работников видят возможность найти работу только на своем предприятии. Также среди ответивших на наши вопросы людей в этих селах оказалась меньшая доля тех, кто посчитал, что работы нигде нет. Только пятая часть опрошенных в этих относительно благополучных селах усомнились в положительном результате поиска работы в отличие от 70% разуверившихся в благоприятном исходе этого дела в «безработном» и 40% в «отдаленном» селах.

Неудивительно, что информацию о возможных местах трудоустройства в первом и четвертом кейсах люди в основном узнают от руководства хозяйства и начальника

отдела кадров (50% ответов). Интересно также мнение респондентов по поводу тех качеств работников, которые облегчают трудоустройство в данном населенном пункте. На первом месте стоят высокая квалификация и профессиональная компетентность (свыше 30% ответов), чуть ниже оценивается наличие нужных связей (блат), внешнее содействие в получении нужной работы (25-27%).

В то же время в «отдаленном» поселении с двумя предприятиями (третий кейс) наличие образования и высокой квалификации, а также «блат» не рассматриваются как преимущества в конкурентной борьбе за рабочее место (только 10% ответов). Требования к работнику здесь весьма просты: важно чтобы он не пил и добросовестно работал (17%), еще 15% жителей считают, что «бесплатную» (неденежную) работу дадут любому, у кого возникнет такое желание. Столько же респондентов затруднились с ответом, что можно трактовать как результат низкой актуальности этой проблемы для них. Таким образом, ценность квалификации и образования понижается в условиях затяжного кризиса, относительно возрастает значимость простого физического труда.

Обобщая, можно сказать, что, несмотря на позитивную в целом оценку описанной выше ситуации на сельском рынке труда, положение работников во многом зависит от состояния дел в коллективном хозяйстве и в связи с этим весьма неустойчиво. Как только предприятие потеряет свою конкурентоспособность на рынке, прежняя стабильность и благополучие могут быстро смениться на характерные для большинства сельских агломераций неустроенность и упадок, поскольку уехать из села на поиски работы, пытаться устроить свою жизнь в других местах могут себе позволить немногие. По оценкам наших респондентов, более 60% людей не покинут свои села, даже лишившись оплачиваемой работы и в какой-то мере надежды на лучшие времена, полагая, что в иных селах и в городах они вряд ли смогут обустроиться и начать все сначала. В качестве единственной успешной миграционной стратегии жители «безработного» села указывают выезд немцев на постоянное место жительства в Германию (40% ответов), который затронул и это ранее процветающее село.

Вторая ситуация, рассмотренная нами («многополюсный» рынок труда), характерна для тех неблагополучных сел, где местные предприятия уже не в силах трудоустроить всех желающих работать и удовлетворяют, по оценкам респондентов, только 40% имеющегося спроса в «отдаленном» селе, и всего 4% - в «безработном» селе. В этих условиях всеобщую занятость в ЛПХ дополняет частный (неформальный) найм. Так, почти 30% опрошенных в этих двух селах жителей отметили, что работу (разовую, сезонную) всегда можно найти у своих односельчан и еще 22% жителей «отдаленного» села подсказали, что работодателями являются для них расположенные поблизости фермерские хозяйства.

Таким образом, роль неформального сектора занятости становится заметней там, где возникают трудности с формальным трудоустройством. Особую ценность приобретают разовые, нерегулярные подработки, которые не дают стабильного устойчивого дохода (или доступа к «бесплатным» ресурсам) в отличие от занятости в формальном секторе. По этой причине не наблюдается сильной конкуренции на рынке труда между его формальными и неформальными секторами.

Мы рассмотрели оценки возможностей трудоустройства. Далее исследуем положение дел со вторичной, в том числе неформальной, занятостью, используя для этого ответы наших респондентов на вопрос о наличии у них подработок в течение года⁹.

⁹ Возможно, оценки масштабов вторичной занятости в этих селах оказались заниженными в силу того, что не все респонденты были откровенны в своих ответах.

Как видно из табл. 1, треть опрошенных жителей имели вторичную занятость¹⁰ в течение года, предшествующего опросу. На масштабы этой занятости, несомненно, оказывало влияние экономическое положение сельхозпредприятий. В самом благополучном селе (кейс «пригородное село») лишь пятая часть опрошенных подрабатывали, в то время как в отдаленном селе таких оказалось чуть меньше половины. Этот результат также свидетельствует в пользу сделанного выше предположения о вынужденном характере неформальной занятости: чем сильнее позиции формального сектора, тем менее значимой оказывается роль вторичных мест приложения труда, в том числе и в неформальном секторе.

Таблица 1. Масштабы и структура вторичной занятости по типу обследуемых сел (массив 1999 года)

	Бывший подхоз	Безработ- ное село	Удален- ное село	Пригород- ное село	В среднем
Доля опрошенных, имевших различные подработки	31	33	46	22	34
<i>Структура вторичной занятости (% к тем, кто имел вторичную занятость)</i>					
Работал на своем предприятии по основной профессии	11	18	5	15	11
Работал на своем предприятии по другой профессии	37	0	26	23	22
Работал на другом предприятии	16	5	16	0	11
Работал у частных лиц	37	77	55	70	61
Работал у фермеров	0	0	8	0	4

К сожалению, мы не можем точно определить степень неформальности каждого выявленного нами случая подработок: вопрос о способах оформления трудовых отношений нами не задавался. Однако мы полагаем, что работа на фермера и у частных лиц производилась нашими респондентами исключительно на основе устных договоренностей, без заключения трудового соглашения или контракта. Именно такие виды подработок преобладают в структуре вторичной занятости во всех типах сел (в среднем на их долю приходится 65% выполненных работ). Подробнее о характере этих частных неформальных услуг речь пойдет ниже.

Наши данные дают основания говорить о гендерных различиях как в оценках вероятности получения любой работы, так и в фактически реализованных вариантах дополнительной занятости. Мужчины и женщины одинаково оценивают шансы

¹⁰ Мы придерживаемся расширенной трактовки понятия «вторичной занятости», в которой она рассматривается как дополнительный источник дохода (вне зависимости от того, имеет ли человек постоянную работу или нет). Укажем еще, что полученные масштабы подработочной активности сельских жителей превосходят параметры этой деятельности у горожан. Так, по материалам обследования «Трудовой потенциал г. Новосибирска», 20% занятого населения имеют дополнительную работу - см: [Арсентьева 1998]. Согласно данным исследования домохозяйств в 4 крупных городах России, проведенных в ИСИТО в 1997-1998 гг., годовой уровень вторичной занятости трудоактивного населения составляет 17,5%. См.: [Варшавская и Донова 1999]. Мы отдаем себе отчет в том, что напрямую городские данные с нашими сопоставлять нельзя, но заметим, что одним из возможных объяснений имеющихся различий является массовость неорганизованных и краткосрочных форм подработок в сельской местности.

формального трудоустройства на местном сельхозпредприятии (40% ответивших мужчин и женщин считают возможным получить работу здесь), но за счет того, что женщины в меньшей степени видят себя в качестве наемной рабочей силы у своего соседа, дачника, фермера, частного предпринимателя (22% женских ответов в отличие от 60% мужских), их ответы о возможности трудоустройства более пессимистичны. Так, 45% опрошенных женщин заявили, что работу в их селе или в округе найти практически невозможно, а мужчины дали такой ответ только в 34% случаев.

Подтверждают неравенство в возможностях дополнительного трудоустройства для женщин и мужчин и данные о годовом уровне подработок (см. табл. 2). Существует несколько причин более низкой активности женщин. Во-первых, женщина настолько сильно загружена на основной работе, в домашнем и подсобном хозяйствах, что у нее просто не остается времени и сил на еще одну дополнительную работу. Во-вторых, доминирующие виды подработок требуют значительных физических усилий и являются по преимуществу мужскими (строительство, заготовка топлива, перевозка грузов, сельхозработы и пр.). И, в-третьих, в селе до сих пор действует традиционная система социальных норм, не одобряющих женский найм на поденную работу к индивидуальному хозяину. Показателен наиболее часто встречаемый вид женских подработок: работа по совместительству на основной работе (43% случаев), но, как правило, на местах, требующих меньшей квалификации (например, работа уборщицей и пр.)

Можно ли рассматривать подработки как компенсирующую стратегию низкодоходных сельских групп? Наши данные не подтверждают эту гипотезу. Среди подрабатывающих равное представительство имеют работники из среднеобеспеченных, бедных и беднейших семей¹¹ (см. табл. 2).

Таблица 2. Масштабы и структура вторичной занятости по полу и материальному положению семей

	Пол		Материальное положение семьи по самооценке		
	Муж.	Жен.	Среднеобеспеченные, ниже среднего	Бедные	Очень бедные
Доля опрошенных, имевших различные подработки	40	27	36	32	34
<i>Структура вторичной занятости (% к тем, кто имел вторичную занятость)</i>					
Работал на своем предприятии по основной профессии	5	20	12	2	7
Работал на своем предприятии по другой профессии	9	43	15	13	0
Работал на другом предприятии	12	11	10	2	14
Работал у частных лиц	80	29	69	52	50
Работал у фермеров	3	3	2	7	0

¹¹ Уровень семейного материального положения оценивался самими респондентами. Только 1,4% опрошенных отнесли свою семью к числу высокообеспеченных, 47% - идентифицировали себя со среднеобеспеченными, 8% - оценили материальный уровень своей семьи ниже среднего, 30% назвали бедными и 11% - очень бедными. Таким образом, по самооценкам, стратификационная пирамида сельского сообщества почти лишена верхушки и сложена из двух, примерно равновеликих слоев: середняков и бедняков.

Примечательно, что работники из среднеобеспеченных семей гораздо чаще нанимаются на работу к частным лицам, чем представители бедных и беднейших слоев. На наш взгляд, это связано с более четко выраженной в селе, чем в городе, зависимостью между качеством рабочей силы и уровнем дохода. Другими словами, беднейшие слои населения поставляют «на рынок» худших работников, которые не только имеют более низкую квалификацию, но и в силу низкой трудовой дисциплины пользуются меньшим доверием со стороны работодателей. «Частник», как работодатель, в сравнении с «колхозом», более требователен к добросовестности и квалификации работника. Таким образом, «плохой» работник становится аутсайдером рынка труда, потенциальным исполнителем самых низкооплачиваемых и низкоквалифицированных видов работ, на который предъявляет спрос «неформальный» работодатель.

7. Сельский рынок неформальных услуг

Можно выделить 3 группы работодателей, спрос которых формирует сельский рынок неформальных услуг. В их числе:

- семейные хозяйства, не имеющие достаточного количества дееспособных членов семьи для выполнения необходимого объема работ для ведения ЛПХ и располагающие необходимыми средствами для привлечения наемного труда;
- крестьянские (фермерские) хозяйства, обрабатывающие земельные наделы площадью свыше 100 га и нуждающиеся в сезонном привлечении дополнительных рабочих рук. По нашим оценкам, при размере посевных площадей свыше 400 га крестьянское (фермерское) хозяйство имеет 2-3 постоянных работников и дополнительно нанимает на сезонные пиковые работы от 10 до 20 человек;
- другие частные предприниматели, принимающие на короткий период работников для выполнения срочных работ и не оформляющие с ними официальных трудовых соглашений.

Если для первой категории работодателей привлечение дополнительного труда не требует обязательной регистрации, то для двух других характерны «теневые» трудовые сделки, позволяющие снизить затраты работодателя на дополнительную рабочую силу и дающие работнику возможность получать необлагаемый налогом доход. Сразу оговоримся, что большого давления на ситуацию на рынке труда нынешние сельские предприниматели оказать пока не в силах. Бизнес их невелик, а потому круг привлекаемых ими людей ограничен.

Занятых на данном неформальном рынке также можно поделить на три группы:

- низкоквалифицированные работники, малопритязательные к величине вознаграждения;
- владельцы (арендаторы) транспорта и другого технического оборудования;
- высокопрофессиональные работники или обладатели дефицитного знания, умения, особых навыков и трудового опыта.

В первую и самую многочисленную группу входят наемные работники, располагающие только "грубой" физической силой и способные выполнять простую неквалифицированную работу, как- то: ручная обработка земли, прополка овощей, сбор урожая, уход за скотом, побелка, покраска, заготовка дров и другие, не требующие специальной квалификации работы.

Это самые непритязательные работники, готовые работать: а) либо за весьма символические ставки, но с условием, что деньги будут выплачены сразу после работы; б) за бутылку или даже стакан алкогольного напитка; в) за продукты питания (в т.ч. часть собранного урожая).

Эти работники не стремятся торговаться со своими нанимателями, а иногда даже заранее не оговаривают сумму оплаты, боясь ненароком спугнуть "редкого покупателя". И поэтому зачастую становятся объектом обмана нечистоплотного хозяина, который либо вообще отказывается оплачивать их труд, либо предлагает за него заниженную плату.

Костяк группы таких наемных работников образуют представители особой прослойки сельских люмпенов, формирующейся за счет работников бывших колхозов и совхозов, потерявших постоянную работу, не имеющих своего подсобного хозяйства и вынужденных довольствоваться разовыми подработками в крупных семейных хозяйствах или работой у пенсионеров. Финансовые возможности последних, в силу относительной стабильности пенсионного обеспечения, нередко превосходят возможности молодых сельских семей.

В ходе последнего обследования, которое проходило в сентябре 2000 года, во время массовой уборки картофеля, владельцы значительных «картофельных» наделов (доходящих до 0,5-1 га земли) свидетельствовали о наличии очередности среди желающих наняться к ним на эти работы. В первых рядах этой очереди стояли местные безработные, уволенные из коллективного хозяйства за пьянство. Благодаря распространенности подобной практики возник своеобразный рынок, сформировались устойчивые цены. Нам назывались такие расценки: трудодень уборки картофеля стоил в пределах 50 рублей, при этом многие наниматели старались совмещать денежную оплату с натуральной.

Вместе с тем многие респонденты отмечали, что неформальный найм подобного рода чреват и большими хлопотами, связанными с необходимостью осуществления жесткого контроля за ненадежными работниками. Хозяину нужно следить, чтобы его «батрак» не простаивал без дела, качественно работал и попутно не «распродал» хозяйское имущество. Поэтому на ответственные работы (например, сенокос, забой скота) либо берут проверенных людей, либо предпочитают вообще обходиться без наемной рабочей силы («ставят сено» в кооперации с ближайшими родственниками, соседями, друзьями, скот забивают по очереди). А, скажем, на такое чрезвычайно ответственное место, как пастух частного стада, вообще существует своего рода «внутридеревенский тендер», поскольку доверить сохранность скота - основного источника доходов сельской семьи - можно далеко не каждому. По этой же причине оплата наемному пастуху, который несет материальную ответственность за каждое животное, назначается соответствующая (от 1,5 до 3 тыс. рублей в месяц).

Все чаще в трудоизбыточных селах можно наблюдать следующую ситуацию. Неформальными работодателями становятся предприимчивые горожане, организующие дополнительное производство продукции либо непосредственно на подворье сельской семьи, либо на пустующих («бросовых») землях, которых стало в последнее время много, особенно в глубинных селах, удаленных от рынков сбыта сельхозпродукции. Таким образом, работодатели извлекают дополнительную выгоду, используя ситуацию массовой сельской безработицы и, соответственно, наличие большого количества желающих подработать за весьма скромную оплату.

Так, в «безработном» селе сын (живущий в Новосибирске) одной из местных жительниц, приехав в гости к матери, попутно организовал посадку картофеля на

нескольких гектарах земли. За небольшую плату местные безработные посадили, обработали и убрали этот участок, а реализацию картофеля взял на себя предприимчивый горожанин. За прополку 1 сотки хозяин выплачивал одному работнику 10 рублей, но эти, по сути дела, небольшие деньги за столь тяжелый труд весьма высоко оценивались их получателями за быстроту и наличность выплат. В этом же селе нам стал известен случай, когда городская семья организовала мини-ферму для откорма свиней и бычков на подворье одной из сельских семей, купив для этого молодняк и необходимые корма. В качестве оплаты горожане обеспечили сельскую семью кормами и для ее собственного скота, а также пообещали выделить ей осенью несколько свиных туш.

Появились поденные работники и на подворье сельских жителей. Вот сюжет о том, как обеспеченный человек решил избавиться себя от повседневной крестьянской работы и нанял к себе соседа, чтобы тот смотрел за его хозяйством:

«Я стал зарабатывать, мы с женой могли себе позволить поездки в город. Мы стали ездить по театрам, выставкам, мы стали вообще шикарно жить. Но нас сдерживало свое хозяйство, корова... Корова - это ярмо на шею. Ее возьмешь и все - от нее никуда не уедешь, ее надо доить, кормить, за ней надо смотреть.

У меня живет напротив паренек. Он окончил школу, никуда не поступил. Руки есть, голова есть, работал в школе дворником. Я предложил ему работать у меня - навоз убирать за быками, кормить их - за ту же зарплату, что ему платили в школе (200 рублей в месяц). Он согласился, а я подумал, что надо расширяться тогда. Вместо одного быка я взял еще двух, купил еще корову, чтобы он ухаживал. А я ему за это деньги стал платить. Год он у меня уже отработал. Я уезжаю, я могу все оставить на него, я знаю, что он управится. Матушка его подоит корову, молоко они себе оставят – это тоже идет как оплата их работы».

Еще одна ниша для неформального труда: это сбор ягод, грибов, лекарственных трав, ловля рыбы на продажу. В непромышленных масштабах этим занимаются особо нуждающиеся люди: домохозяйки, безработные, некоторые пенсионеры. Бывает, что на сбор ягод и грибов идут по заказу соседей-пенсионеров, которые сами уже не в состоянии бродить по лесу, но при этом имеют средства оплатить такую услугу.

Говоря об этом сегменте неформальных услуг в целом, заметим также следующее. Нередко частные услуги подобного рода способствуют усилению пьянства в селе, а также провоцируют увеличение нелегального производства и торговли алкоголем (самогоном, бражкой). Пьющий человек склонен оценивать стоимость своего труда не денежной суммой, а количеством бутылок дешевого алкоголя. Поэтому для хозяина выгодней расплатиться со своим наемным работником более дешевым самодельным зельем, чем деньгами. И этот спрос – на руку «шинкарному» бизнесу (самогоноварению).

В составе второй группы наемных работников можно выделить владельцев или «пользователей» служебных транспортных средств, другой грузовой техники и оборудования. Это трактористы (как правило, имеющие также шлейф навесных орудий), владельцы и водители грузовиков, микроавтобусов, легковых автомобилей. В последние годы сократившееся предложение услуг общественного транспорта на внутрирайонных и междугородних маршрутах частично было компенсировано услугами частных извозчиков. Там, где сельхозпредприятие не в силах вовремя вспахать огороды, скосить и вывезти сено своим работникам, на помощь приходят желающие подзаработать с использованием своей техники.

Появлению большого числа тракторов, машин и других средств механизации в собственности сельских семей способствовал процесс раздачи паев в виде техники и другого имущества в ходе первичной приватизации колхозов и совхозов. В результате этого в ряде сел техническая оснащенность семейного сектора уже сопоставима с парком машин сельхозпредприятия. Так, на балансе сельхозкооператива, где мы вели обследование, на 1 июля 1999 года числилось 28 тракторов, а в собственности местных семей находилось 38 единиц техники такого рода. По данным областного комитета по статистике, в период с 1992 по 1997 год число тракторов в коллективном секторе Новосибирской области уменьшилось на четверть и составило более 23 тысяч, в то время как в частном секторе насчитывается сейчас более 10 тысяч тракторов [Казарезов В., 1999]. Можно констатировать, что за годы реорганизации аграрного сектора число потенциальных производителей услуг существенно возросло.

Третью группу работников, которую можно назвать «элитой» наемного труда, составляют мастеровые люди: плотники, каменщики, газосварщики, автослесари, мастера по ремонту бытовой техники. Неплохой заработок могут иметь швеи, скорняки, изготовители (валяльщики) валенок и мастера других специальностей, чья продукция выгодно отличается от импортного ширпотреба и доступна по цене многим сельским жителям. Например, высоко ценятся услуги швей, способных реставрировать или перешивать старую одежду, приспособить ее к запросам и нуждам дня нынешнего. Сельскому жителю проще обновить старую одежду, чем покупать новую. С этой "нестандартной" операцией лучше всего справится местная мастерица, которая к тому же за работу готова взять не только деньги, но и продукты (мясо, молоко), дрова или уголь.

Обобщая, можно сказать, что высокий спрос на услуги умелых людей вызван несколькими причинами. Во-первых, на селе таких людей осталось немного, а приезжие бригады, работники городских фирм запрашивают за эту работу высокую плату. Во-вторых, в большинстве сел закрылись швейные и ремонтные мастерские, перестала действовать система бытового обслуживания. В результате сельский житель поставлен перед выбором: либо ехать со сломанным телевизором или холодильником в город, либо позвать на помощь местного умельца. В-третьих, если раньше жилищный фонд находился в колхозно-совхозной собственности и обслуживался сельхозпредприятием, то сейчас все заботы о содержании жилья и хозяйственных построек легли на плечи домовладельцев и часть связанных с этим работ переадресуется мастеровым людям. В-четвертых, несмотря на общий экономический кризис, высокими темпами развивается частное жилищное строительство, благоустраивается старое жилье, строятся бани и дачи. Поэтому признанным в округе мастерам всегда найдется работа. В-пятых, неформальный характер услуг подобного рода позволяет заказчику и исполнителю услуг выработать более гибкий и удовлетворяющий всех график выполнения работы и проведения оплаты. Так, с работником можно оговорить возможность выплаты денег частями, произвести замену денежных выплат натуроплатой, провести взаимозачеты. Все это вместе придает сельскому неформальному сектору услуг неоспоримые преимущества перед формальным.

Сельские эксперты отмечают, что рост предложения услуг на сельском рынке вносит свои коррективы и в складывавшиеся годами трудовые нормы и традиции. Можно говорить о новой волне культурных инноваций в трудовой сфере, проявляющихся в движении в сторону специализации, усиления профессионализма. Крестьянин постепенно перестает быть универсальным мастером, который сам берется за все работы, но не может их исполнить с высоким качеством и не всегда стремится к этому,

следуя принципу: «Лишь бы служило как-то, а как это будет смотреться, не так уж и важно». Сейчас такого «мастера на все руки» все чаще заменяет специалист-профессионал. Вот как этот процесс описывает наш респондент из благополучного села (обследование 2000 г.):

«За последние 3 года все здорово изменилось. Раньше никто так не кидался на все эти подработки, всем хватало того, что они в совхозе получали. Жили бедно и не тужили, считали так: «Ну и хорошо, потихоньку и живем». Потом смотрю, некоторые мужики срубы рубить начали, потом кирпичники пошли, потом другое, третье. Стали предлагать свои услуги. Так по деревне потихоньку сфера услуг стала развиваться. Надо мне переложить печь, плитку сделать, я уже сам не буду этим заниматься - у нас уже есть мастера, кто это сделает. Срубить баню, дом – тоже для этого есть мастера. Где-то что-то расписать - тоже художники свои есть.

Все это происходит неформально. Вот пришли ко мне люди - я им заплатил, они работу сделали. Обычно эти люди работают в совхозе и подрабатывают еще своим мастерством. Кто-то занимается частным извозом (возит людей в районный центр, дальше в Новосибирск). Это тоже часто используемый в нашем селе способ для подработки. У нас есть резчик по дереву: так он и на машине подрабатывает, и режет по заказам.

Но среди этих мастеров люмпенов, пропивушек нет. Бедные подрабатывают на сезонных работах. Они картошку для кого-то собирают, окучивают. А вот на более серьезные, ответственные работы их не берут, да они и сами не хотят. Таким работникам не доверяют, они могут украсть. А потому над ними надо над душой стоять, контролировать...»

По сути, мастера, о которых идет речь, - это «неформальные» частные предприниматели, которые, в отличие от занятых на сезонных работах, способны обеспечить себе более-менее равномерный заработок в течение всего года. Они могут в какой-то момент превратить свое прибыльное «хобби» в основную занятость, основное дело. Но они не спешат легализоваться, купить лицензию или патент, организовать собственную фирму. Для них слишком велики транзакционные издержки выхода на легальный рынок, а неформальный – и так ими освоен. Эти люди «растворены» в селе и недостижимы для органов государственного контроля. Часто им не требуется и специальная реклама: включенность в персонафицированное сельское сообщество помогает им находить клиентов, получать заказы¹².

Было бы преувеличением говорить о повсеместном значительном росте неформального сектора. Отмеченной специализации и профессионализации услуг способствует соответствующая экономическая локальная среда: нанять за деньги будут там, где эти деньги есть. Жители же тех сел, в которых долгое время не выплачивается зарплата в денежной форме, будут обходиться либо своим трудом и межсемейной взаимопомощью, либо привлекать к себе на работу малоквалифицированных работников, соглашающихся работать за натуроплату.

Проиллюстрируем сказанное выше полученными результатами опроса в 2000 г. Из 300 опрошенных сельских жителей 115 человек (38%) подрабатывали в течение года. При

¹² Исследователями не раз подчеркивалось действие неконтрактных механизмов координации в неформальной экономике, придающих взаимодействиям субъектов гибкость и доступность, которых лишена формальная экономика, а также указывалось на территориальную укорененность «неформальности» в местных понятиях и повседневных практиках. См.: [Робертс 1999; Радаев 1999b; Барсукова 2000].

этом 49% от числа имевших подработку трудились у частных лиц – и примерно столько же (43%) работали дополнительно на своем предприятии. Подряжавшиеся на работу к частным лицам большей частью занимались сельхозработами (46%). Другие виды деятельности в сфере неформальных услуг распределились следующим образом: треть наемных работников выполняла строительные работы, пятая часть – оказывала транспортные услуги, 18% помогали в заготовке топлива; 86% нанявшихся к частным лицам работников получили за свой труд деньги, услуги 41% работников были оплачены еще и продуктами питания, а 32% - алкоголем. Хотя, по оценкам подрабатывающих респондентов, доходы от этого вида деятельности мало существенны для их семейных бюджетов (57% ответов), большая часть «неформальных» работников (71%) не собирается в будущем уходить с этого рынка услуг.

В то же время рынок неформальных услуг не исчерпывается рассмотренными группами наемных работников. Изменение экономических условий приводит к появлению новых фигур на этом рынке. В качестве примера можно назвать заготовителей продукции семейных хозяйств.

Августовский (1998 г.) финансовый кризис уменьшил приток импортного продовольствия и способствовал повышению спроса и роста цен на отечественную продукцию. Произошедшее к этому времени резкое сокращение поголовья скота на сельхозпредприятиях привело к тому, что более половины мяса и молока в стране стало производиться на крестьянских подворьях, а продукция семейных хозяйств стала в большей мере востребованной городскими потребителями. Вместе с тем малые объемы и раздробленность производства по тысячам семейных подворий усложнили закупку этого сырья крупными оптовиками-заготовителями. Далекое не все семейные хозяйства в состоянии сами выходить на городской рынок. Для того чтобы «собрать» и вывезти мясо семейных хозяйств в город – на рынки, в магазины, на мясоперерабатывающие цеха и заводы – понадобился мелкооптовый посредник, скупающий мясо в селе относительно небольшими партиями. Постепенно эта ниша услуг заполнилась частными заготовителями, привлеченными конъюнктурно высокой рентабельностью данного вида бизнеса (почти двухкратное превышение закупочных цен городскими ценами реализации). Наравне с городскими «перекупщиками» в этом бизнесе действуют сельские «неформальные» предприниматели, имеющие более тесные контакты с потенциальными сдатчиками мяса.

Изучение неформального рынка услуг неожиданно высветило такую важную проблему, как качество сельской рабочей силы. В интервью сельские предприниматели, фермеры указывали на трудности подбора людей даже на временную сезонную работу, которую они готовы оплачивать деньгами и каждодневно. В деградирующих в экономическом и социальном отношении селах при обилии свободных рабочих рук обнаруживается, что работать-то (честно, много, качественно) некому.

Так, опрошенный нами глава фермерского (картофелеводческого) хозяйства ежегодно нуждается в 15-20 рабочих на период уборки и складирования урожая. Он набирает людей (в большинстве своем безработных или же малооплачиваемых работников коллективных хозяйств), готов платить им по 150-200 рублей ежедневно, привозит их на работу, кормит. Однако через несколько дней, после выдачи первой зарплаты, он остается без загулявших работников и вынужден подбирать новых. Чтобы снизить текучесть кадров, фермер пытается привлекать на свои поля целые семьи: родителей с детьми. По его оценке, отвыкшие от постоянной работы взрослые чаще, чем дети, не выдерживают трудового ритма и покидают работу сразу же после того, как у них

появляются средства на выпивку. Фермер, нанимая на время работника, вынужден трудиться с ним бок о бок, чтобы не выпускать из поля зрения нерадивого работника и не допустить нанесения ущерба своему хозяйству.

Другой сельский предприниматель, владелец сети магазинов, начал формирование своего трудового коллектива с того, что на собственные средства организовал антиалкогольное лечение («закодировал») своих сотрудников в счет их будущих зарплат. Аналогично, судя по сообщениям СМИ, стали поступать некоторые сельские руководители.

8. Личное подсобное хозяйство - основа неформальной сельской занятости

ЛПХ – основная сфера нерегулируемой занятости на селе. Несмотря на значительные объемы хозяйственного оборота (на долю ЛПХ в 1999 году приходилось 65% валовой сельхозпродукции Новосибирской области) эта экономическая единица до сих пор не имеет определенного юридического статуса. Владельцы ЛПХ не могут иметь счет в банке, не могут получать кредит, не в состоянии сертифицировать свою продукцию и получать лицензии на ее продажу (кроме права торговать излишками своей продукции). Эта «нелегитимность» существования семейного производства имеет свои плюсы и минусы. К первым можно отнести отсутствие налогообложения и государственного контроля за хозяйственной деятельностью ЛПХ, в частности, за источниками поступления ресурсов, а также каких-либо ограничений на привлечение рабочей силы. Платой за подобную экономическую свободу является отсутствие у занятых в семейном секторе системы социальных гарантий (в первую очередь пенсионного обеспечения).

Подвижность и известную условность границы между «формальным» и «неформальным», «легитимным» и «нелегитимным» демонстрирует отмечаемая в последнее время тенденция «обратного» преобразования части фермерских хозяйств в ЛПХ. После того, как появился Указ Президента РФ № 337 от 7 марта 1996 г. «О реализации конституционных прав граждан на землю», позволяющий увеличивать за счет земельной доли (пая) размер ЛПХ, количество фермерских хозяйств в Новосибирской области сократилось на 29% и за это же время было организовано более трех тысяч личных подсобных хозяйств за счет выделенных земельных паев. Фактически при этом большинство фермерских хозяйств сохранило свои масштабы и специализацию. Их переход под эгиду ЛПХ позволил избежать многих налогов и других ограничений, накладываемых государственным регулированием. С точки зрения состояния сельского рынка труда мало что изменилось. «Бывшие» фермерские хозяйства, приобретя статус ЛПХ и перекочевав в «неформальный» сектор, по-прежнему предъявляют спрос на наемных работников.

Несмотря на очень большие различия в хозяйственной деятельности сибирских крупных сельхозпредприятий, фермерских хозяйств и семейных подворий, они имеют одну общую черту. Как правило, все эти экономические единицы очень уязвимы с точки зрения сбыта (реализации) своей продукции. Они разобщены – и потому не могут диктовать свою волю и свои условия, им трудно противостоять диктату своих основных покупателей – оптовых заготовителей сельхозпродукции.

Особенно уязвимые позиции в отношениях с заготовителями и переработчиками имеют разобщенные владельцы ЛПХ, каждый из которых может предложить лишь небольшой объем продукции на продажу. По результатам наших опросов, почти 70% сельских жителей реализуют свой товар «перекупщикам».

Селяне редко говорят о том, что они **продают** продукцию своего хозяйства – по их словам, они ее **сдают**: и эта подмена слов весьма показательна. Действительно, в этой ситуации вряд ли может идти речь о свободной торговле, когда и продавец, и покупатель договариваются о цене, торгуются между собой. На практике этот процесс односторонний: крестьяне сдают молоко, мясо, картофель по назначенной (и уже не оговариваемой никоим образом) цене и соглашаются с другими дополнительными (зачастую невыгодными для них) условиями.

Усиление рыночных позиций мелких сельхозпроизводителей возможно при организации собственной системы сбыта и/или переработки, что в текущей ситуации на селе реально только на кооперативных началах.

Сбытовые кооперативы стихийно возникают там, где условия жизни сельской семьи напрямую зависят от товарности семейного подворья – в тех местах, где сельхозпредприятия ликвидировались либо находятся в глубоком кризисе. Как правило, это кооперативы, устроенные на принципах «складчины» и очередности. Продукция кооперированных производителей как бы «складывается в одну кучу» - и торговать ею выезжает по очереди каждый член такой артели. Такая кооперация строится на глубочайшем уровне доверия – и может дать сбой, как только возникнут сомнения в эффективности или честности кого-либо из членов «команды». Следующим шагом в развитии такой кооперации может стать закрепление функций сбыта за отдельными (по опыту - самыми успешными) членами кооператива.

Рыночная альтернатива такой кооперации – частные заготовители из числа местных жителей, которые уже специализируются на продажах мяса, молочной и другой продукции. Они обрастают полезными и долговременными связями, накапливают опыт практической деятельности, могут противостоять конкуренции на рынке и договариваться с различными контролирующими органами (милиция, санитарные службы и пр.). Их доход складывается от разницы цен на покупаемую у своих односельчан продукцию и цен ее реализации в городе.

Вот как рассказывает о своем опыте неформального предпринимательства хозяйка из одного села: *«Мы сами продаем свою сметану, творог, молоко, и у своих знакомых я скупаю эти продукты по сельским ценам. В городе продаю все это уже подороже и окупаю бензин, который трачу, чтобы продать свое. Знакомые довольны тем, что я у них беру на реализацию молочную продукцию, потому что ее очень сложно продать здесь в селе или в районе».*

В зависимости от преобладающей в данном поселении модели взаимодействия корпоративного и семейного секторов, роль ЛПХ как сферы приложения труда существенно меняется. Величина и структура спроса, который предъявляют ЛПХ на наемную рабочую силу, возможности поглощения ими ресурса самозанятости зависят от специализации и масштабов семейного хозяйства, степени его товарности.

Специализация семейных подворий довольно подвижна. Ее определяет целый набор факторов, зависящих и не зависящих от семьи. К первой группе факторов можно отнести демографический состав семьи (количество «рабочих рук»), наличие условий и средств для ведения ЛПХ, состав хозяйства на начальном этапе и внутренний потенциал для его развития (например, расширение количества скота за счет приплода от своей коровы, обмен своих телят на телок и т.п.), наличие надежных каналов для получения необходимых ресурсов. Доминирующий фактор – это наличие мотивации к этому виду деятельности (что определяется не только экономической необходимостью этих занятий, но и приверженностью членов семьи крестьянскому образу и стилю

жизни), а также достаточность времени и физических сил (состояние здоровья хозяина и хозяйки) для ведения ЛПХ.

Независимые от семьи факторы развития ЛПХ, с одной стороны, определяются положением дел на сельхозпредприятии (например, его кормовая база диктует состав и товарность личных подворий), а с другой стороны, зависят от текущей конъюнктуры рынка.

Для иллюстрации влияния конъюнктурных изменений на специализацию хозяйства приведем следующий пример. Вот как, оценивая перспективы мясного рынка, описывает механизм увеличения производства свинины на следующий год в личных подворьях один из наших респондентов (обследование 2000 г.):

«Мяса много здесь люди выращивают, но в прошлом году по всей области был неурожай картошки, цены на нее взлетели, ее было выгодно продавать. К тому же очень дорогие были поросята. Поэтому вот сейчас, когда настала пора резать прошлогодних поросят, свинина подорожала, очень подорожала. В этом году были дешевые поросята и дешевая картошка (как следствие хорошего урожая). Картошку стало невыгодно сдавать. И люди в этом году весь картофель оставляют себе, берут больше поросят для откорма. Значит, на следующий год можно прогнозировать увеличение производства свинины – и на фоне роста цен на другие продукты питания цены на свинину либо останутся на уровне этого года, либо даже упадут».

Скачкообразные колебания объемов производства, частое изменение специализации ЛПХ приводит к тому, что величина и структура спроса на наемных работников резко меняется во времени. В связи с этим ЛПХ нельзя рассматривать как источник постоянных рабочих мест для наемных работников. В то же время, они, как правило, обеспечивают стабильную самозанятость, ориентированную, как минимум, на продовольственное самообеспечение семьи и эпизодическую продажу излишков на рынке.

Важным фактором масштабов и товарности ЛПХ является местоположение села. Близко расположенные рынки (как правило, городские) сбыта сельхозпродукции, платежеспособный спрос покупателей – все это создает предпосылки для повышения товарности семейного хозяйства. Однако пригородное расположение таит в себе и существенный минус: земля в этих местах пользуется повышенным спросом, этот дефицит способствует удорожанию ведения хозяйства, из-за ограниченности пастбищ и сенокосов семья не в состоянии держать много скота. Тем не менее, именно животноводство является самой доходной отраслью современного семейного хозяйства.

Если работы поблизости нет, люди полностью оседают на своих подворьях – и пытаются организовать там производственный цикл, чтобы выручаемых доходов хватало на текущие расходы семьи и ведение самого семейного хозяйства. В неблагополучных селах доходным делом становится для семьи производство и реализация молочной продукции. В отличие от мясного производства, молоко и продукты его переработки могут приносить хоть и небольшие, но регулярные денежные поступления – в течение всего срока, пока у коровы есть молоко. Так что этим способом несколько смягчается проблема денежного баланса семейного бюджета. В благополучных селах от молочного бизнеса предпочитают отказываться (в лучшем случае сдают излишки молока в пункты приема, если таковые есть) ввиду чрезвычайной хлопотности и небольшой доходности этого занятия. Здесь стратегия иная: произвести большой объем мясной продукции или картофеля и сбыть их оптом,

выручив сразу большую сумму денег. Соответственно, это порождает дополнительный спрос на рабочую силу (в том числе – сезонную).

Целесообразность привлечения наемной рабочей силы решающим образом зависит от рентабельности ЛПХ. «Бесплатность» собственного труда на семейном подворье приводит к сокращению издержек на производство продукции до величины денежных затрат на приобретение ресурсов. Выгодность производства молока, мяса, яиц и других продуктов определяется разницей между ценами реализации и денежными расходами на ведение хозяйства. Степень этой выгоды неодинакова для разных семей. Чем больше доля труда членов семьи в общих его затратах, чем больше привлекается материальных ресурсов и дополнительного труда без денежной оплаты, тем выгоднее для семьи оказывается данное производство. Вместе с тем при достижении определенного уровня товарности производства в ЛПХ привлечение дополнительных работников, несмотря на снижение уровня рентабельности, компенсируется увеличением объемов реализации продукции и общей денежной выручки.

Рассматривая перспективы ЛПХ как одного из основных сегментов сельского рынка труда, целесообразно привести результаты опроса селян (обследование 1999 г.) о возможностях самостоятельного существования ЛПХ, лишённого подпитки ресурсов со стороны сельхозпредприятия.

Респонденты в большинстве своем считают, что только за счет своего подворья (уйдя из общественного производства) прожить им и их семьям будет практически невозможно. Так, только 12% отвечавших уверенно заявили о возможности самостоятельного хозяйствования в границах своего подворья и еще 17% положительно, но с большой долей осторожности отозвались об этом варианте. Почти 70% опрошенных не смогли представить себя в такой ситуации. Интересно, что большее несогласие с такой перспективой единоличного крестьянствования высказали, с одной стороны, работники самого сильного хозяйства (понимающие, что в стесненных пригородных условиях их подворье вряд ли сможет принести тот же доход, который обеспечивает им корпоративное предприятие), а с другой стороны, жители «безработного» села, на собственном опыте испытавшие тяготы именно такого поворота судьбы.

Такая приверженность «колхозно-общинному» строю имеет серьезные основания. Помимо утраты ресурсных дотаций расставание с сельхозпредприятием грозит работнику потерей удобно расположенных участков под сенокос. Земля этого назначения традиционно является одной из самых дефицитных (в силу принятой в советское время практики почти полного использования земли для нужд коллективных хозяйств). Тем семьям, которым сенокос выделен в отдаленных местах (например, за 60 км от села), порой легче, дешевле купить необходимое количество сена, чем заготавливать его там, откуда вывоз (особенно, если нет своей машины) обойдется дороже стоимости вывозимого сена.

О том, что наличие сельхозпредприятия остается для сельской семьи необходимым, но далеко не достаточным условием существования, свидетельствуют следующие данные. На вопрос о планах в отношении ЛПХ сельские жители в подавляющем большинстве (более 60%) поделились своим желанием расширяться (увеличить масштабы и товарность семейного хозяйства), но при этом треть из числа желающих выразили сомнение, что это удастся сделать. В числе тех, кто хотел бы увеличить свое семейное хозяйство, но не имеет для этого возможностей, оказалось относительно больше представителей «безработного» и «благополучного» сел. Если в «безработном» селе ограничения для расширения связывались с отсутствием внешней помощи со стороны

сельхозпредприятия, то для «пригородного» (благополучного) села реальным препятствием на пути увеличения семейного сектора являются дефицит посевных площадей, пастбищных и покосных угодий, а также политика руководства хозяйства, не заинтересованного нажать себе опасного конкурента.

9. Заключительные замечания

Как способны повлиять процессы, происходящие в сибирской деревне, на состояние сельского рынка труда? Отмена административных ограничений на развитие ЛПХ вкупе с постепенным ростом технической вооруженности семейных хозяйств в сочетании с вынужденным наращиванием производства в «семейном секторе» и отсутствием налогообложения на эту хозяйственную деятельность укрепляет позиции семьи как производственной единицы в аграрной экономике в целом.

Мы уже стали свидетелями перехода от симбиоза «крупного с мелким» к модели выделения мелкого (семейного) производителя в особый вполне самостоятельный сегмент вследствие полного разорения убыточных предприятий (логического завершения развития ситуации «паразитического симбиоза»). По данным региональной статистики, на начало 2000 года пятая часть сельских поселений Новосибирской области уже не имела на своей территории сельхозпредприятий. Большинство трудоспособного населения этих сел лишилось постоянной работы и, сосредоточившись исключительно на семейном подворье, пополнило ряды неформальной занятости. Для них нерегистрируемый труд такого рода стал основным занятием и источником существования. Для этих случаев уместно сравнение с ситуацией российской деревни начала XX века, состоящей из множества мелких «единоличных» крестьянских хозяйств.

Каким образом может развиваться ситуация дальше? Здесь возможно несколько сценариев.

Первый «естественный» путь, когда в процессе эволюционного развития будет происходить расслоение семейных подворий на «кулацкие» и «бедняцкие». Семейные хозяйства, которые не смогут по затратам «вписаться» в диктуемые рынком цены, обречены на натуральное производство и низкий уровень жизни, поддерживаемый самозанятостью в ЛПХ. Те же хозяйства, чьи объемы производства и уровень затрат обеспечат окупаемость и конкурентоспособность, имеют и перспективу дальнейшего расширения. Именно они могут стать основными работодателями для тех, кто не вписался в «новую корпоративную» модель или не смог создать свое крепкое семейное хозяйство.

Второй путь связан с укрупнением фермерских хозяйств на основе аренды земли у оставшихся без постоянной работы владельцев земельных паев. В этом случае фермеры как бы замещают разорившиеся сельхозпредприятия и образуют новую симбиозную модель с семейными подворьями. Выплачиваемая фермерским хозяйством арендная плата за пользование землей в виде кормов, транспортных и иных услуг может стать условием для существования и развития семейных подворий. На базе экономического сотрудничества между традиционными семейными и фермерскими хозяйствами возможно становление и эффективное функционирование сбытовых кооперативов и перерабатывающих производств.

В заключение отметим, что и первый, и второй сценарии неизбежно будут сопровождаться общим снижением численности занятых в аграрном секторе России и, соответственно, кардинальными качественными изменениями на сельском рынке труда, как со стороны спроса, так и со стороны предложения.

Литература

- Артемов В.А.* (1997), О семейной экономике // ЭКО, № 4. С. 113-123.
- Арсентьева Н.М.* (1998), Вторичная занятость городского населения /Михеева А.Р. (ред.) Общество и экономика: социальные проблемы трансформации. Новосибирск: ИЭиОПП. С. 115.
- Барсукова С.Ю.* (2000), Неформальная экономика и сетевая организация пространства в России // Мир России, № 1. С. 52-68.
- Бессонова О.Э.* (1999), Раздаток: институциональная теория хозяйственного развития России. Новосибирск.
- Варшавская Е., Донова И.* (1999), Вторичная занятость населения. / В.Кабалина и С.Кларк (ред.). Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России. М.: РОССПЭН. С. 111.
- Калугина З.И.* (1998), Трансформационные процессы в аграрном секторе России / Общество и экономика: социальные проблемы трансформации. Новосибирск. С. 61-79.
- Калугина З.И.* (2000), Парадоксы аграрной реформы в России: социологический анализ трансформационных процессов. Новосибирск.
- Казарезов В.В.* (1999), Сибирь крестьянская. Радость. Боль. Заботы. Новосибирск: Сибтехнорезерв. С. 210.
- Никулин А.М.* (1998), Предприятия и семьи в России: социокультурный симбиоз / Заславская Т.И. (ред.) Куда идет Россия?.. Трансформация социальной сферы и социальная политика. М.: Дело. С. 218-229.
- Плюснин Ю.М.* (1997), Психология материальной жизни: парадоксы сельской "экономики выживания" // ЭКО, № 7. С. 169-176.
- Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период / В.И. Кабалина (ред.). М.: 1997.
- Радаев В.В.* (1997), Экономическая социология. Курс лекций. М.: Аспект-Пресс. С. 169-179.
- Радаев В.В.* (1999а), Теневая экономика в России: изменение контуров // Pro et Contra. Т.4. Вып. 1. С. 5-24.
- Радаев В.В.* (1999б), Неформальная экономика и внеконтрактные отношения в российском бизнесе. Подходы к исследованию неформальной экономики / Т. Шанин (ред.) Неформальная экономика: Россия и мир. М.: Логос. С. 35-60.
- Робертс Б.* (1999), Неформальная экономика и семейные стратегии. / Т. Шанин (ред.) Неформальная экономика: Россия и мир. М.: Логос. С. 313-342.
- Родионова Г.А.* (1999), Современное сельскохозяйственное предприятие и стратегии выживания сельских сообществ: симбиоз функций и величин / Т. Шанин (ред.) Неформальная экономика: Россия и мир. М.: Логос. С. 219-226.
- Скот Дж.* (1992), Оружие слабых: повседневное сопротивление и его значение / Т. Шанин (ред.) Великий незнакомец: крестьяне и фермеры в современном мире. М.: Прогресс-Академия. С. 285-286.

Фадеева О.П. (1999а), *Хозяйственные стратегии сельских семей / Социальная траектория реформируемой России: исследования Новосибирской экономико-социологической школы.* Новосибирск: Наука. С.440-442.

Фадеева О.П. (1999б), *Сибирское село: альтернативные модели адаптации. // Крестьяноведение. Теория. История. Современность. Ученые записки.* Под ред. В. Данилова, Т.Шанина. М. С. 234.