

РЕДИСТРИБУТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ТРАНЗИТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

Г.В. Долгов

Эмпирическая основа статьи — данные анкетного и экспертного опросов. Анкетный опрос был проведен автором в июле-сентябре 2005 г. среди руководителей сельхозпредприятий Волгоградской обл. Объем выборки — 69 человек, тип выборки — квотная (квотирование производилось по полу, возрасту, экономическому и географическому положениям сельхозпредприятий). В экспертном опросе участвовали 30 человек. Группа экспертов включала ученых, чиновников АПК и представителей районных и областной администраций.

Сельская приватизация предполагала перераспределение собственности и земли. Однако в реальности стратегия руководителей сельхозпредприятий в условиях транзитивной (переходной) экономики ориентируется, прежде всего, на перераспределение результатов труда работников и только потом собственности и земли.

Выбор большинством руководителей сельхозпредприятий редистрибутивной (перераспределительной) модели поведения приводит к падению экономической

эффективности и ухудшению экономических и финансовых результатов работы сельхозпредприятий, что влечет за собой изменение целей, стратегий и взаимодействий как руководителей, так и работников. В ситуации взаимозависимости работники и руководители вынуждены принимать во внимание изменившиеся интересы друг друга. Для руководителя при выборе редистрибутивной модели поведения ключевыми факторами являются низкая стоимость рабочей силы и лояльность работников.

Многие сельские респонденты отмечают необходимость уступок начальству, унижительную зависимость, бесправие. То же самое показывают данные социологических исследований [1]*. Работники при высоком уровне безработицы и отсутствии альтернативных рабочих мест в сельской местности, большой разнице в экономическом и социальном капитале, асимметрии в обладании информацией по сравнению с руководителями, некомпетентности, отсутствии необходимой солидарности, имея ограниченную возможность отстаивать свои интересы, вынуждены

Литература

1. Шабанова М.А. Новая свобода на селе: проблемы институализации и интернализации // Сибирская деревня в период трансформаций социально-экономических отношений. — Новосибирск, 1996. — 178 с.
2. Калугина З.И. Парадоксы аграрной реформы в России: социологический анализ трансформационных процессов / Новосибирск, 2000. — 167 с.
3. Бондаренко Л.В. Сельская Россия в начале XXI века // Социологические исследования. — 2005. — №11. — С. 69—77.
4. Эфендиев А.Г., Болотина И.А. Современное российское село: на переломе эпох и реформ. Опыт институционального анализа // Мир России. — 2002. — №4. — С. 83—125.
5. Овсиенко Ю., Петраков Н. Российская трансформация и её результаты // Вопросы экономики. — 2004. — №5. — С. 59—72.
6. Козенко Ю. А. Формирование механизма антикризисного управления предприятиями АПК. — Волгоград, 2002. — 318 с.
7. Хасбулатов Р. Сказки про реформы // ЭКО. — 2004. — №6. — С. 3—19.
8. Аганбегян А.А. Социально-экономическое развитие России // ЭКО — 2004. — №1. — С. 2—19.
9. Богдановский В. А. Занятость в сельском хозяйстве в условиях трансформационной экономики // Международный сельскохозяйственный журнал. — 2004. — №6. — С. 37—49.
10. Хагуров А.А. Актуальные проблемы социологии современного села // Российское село в XXI веке: проблемы и перспективы. Первая Всероссийская конференция по социологии села. — Москва-Краснодар, 2004, Т. I. — С. 1—16.
11. Шепитько Р.С. Реализация экономических интересов субъектов аграрной сферы в воспроизводственном процессе — Волгоград, 2003. — 368 с.

играть по правилам руководителей. В условиях низкой и нерегулярной зарплаты работников одной из немногих разумных стратегий селян является развитие ЛПХ. Поэтому главный трудовой мотив работников в сельхозпредприятиях в условиях кризиса — получение явного и неявного (воровство, нормы которого устанавливает руководитель) доступа к ресурсам сельхозпредприятия. В связи с этим сложный социально-экономический обмен: полномочное распоряжение ресурсами хозяйств руководителями и лояльность работников в обмен на минимальную помощь в содержании ЛПХ и другие необходимые услуги, а также в поддержке объектов социальной инфраструктуры создает равновесную ситуацию. При этом неэффективная стратегия руководителей определяет неэффективную стратегию работников сельхозпредприятий. Как для директоров и председателей, так и для многих работников главной формой получения дохода становится не зарплата, а иные формы дохода. Это означает, что поведение большинства работников также становится редистрибутивным, но, если работник нацелен, в первую очередь, перераспределять, и только во вторую очередь работать, то говорить о высоком накале трудовой мотивации не приходится.

Вот почему «парадокс аграрной реформы заключается в том, что она привела, по существу, не к усилению, а к разрушению трудовой мотивации» [2]. При этом распространение редистрибутивной модели поведения на весь персонал сельхозпредприятия (массовое воровство работников) имеет ряд преимуществ для директоров и председателей:

1. Усиление лояльности и перераспределение по статусам и ролям. Поскольку стратегия жесткой охраны материальных ресурсов хозяйств непродуктивна ввиду высоких издержек и ненадежна, то неявное разрешение воровать работникам — это своеобразная теневая составляющая патерналистской стратегии руководителей. По данным Бондаренко, 50,6% опрошенных селян практически оправдывают воровство, полагая, что «сейчас крадут все, кто может» [3]. При этом директора и председатели контролируют воровство, устанавливая «гибкие» нормы, поэтому все респонденты указывают на увеличивающееся значение отношений с руководителями в период трансформации, которые рано или поздно можно конвертировать в те или иные социальные или экономические блага. Хотя 89% руководителей высказались за жесткое наказание воровства в хозяйстве, однако в реальности директора и председатели совсем не так суровы.

Распределение материальных и финансовых ресурсов осуществляется пропорционально статусу, ролям и персональным отношениям работников и руководителей. Подобное распределение позволяет уходить от формальной уравниловки и рассматривается и руководителями, и работниками как «почти нормальное» в сложившейся ситуации. Это ведет к нарастанию разобщенности в коллективе, отсутствию солидарности у работников, снижению требований к дисциплине труда. Правила трудовых отношений становятся все более неформальными, носят межличностный характер, нередко основным критерием оценки работников руководителями выступает «лояльность» руководству в противовес «профессионализму».

2. Легитимация незаконного перераспределения. В жаргоне руководительской субкультуры одно из наиболее характерных редистрибутивному поведению выражений оборот «брать с предприятия», что означает реализовывать редистрибутивную стратегию, в просторечье «воровать». Редистрибутивное поведение руководителей и работников (в обыденном сознании — воровство) на селе прочно укоренилось, при этом разница между руководителями и работниками только в масштабе, что уравнивает руководителей и работников («все воруют!»). Воровство на селе приобрело социально оправдываемый (легитим-

ный) характер» [4]. Такие редистрибутивные практики приводят к серьезным изменениям в структуре продукции сельского хозяйства (табл.).

Структура продукции сельского хозяйства по категориям хозяйств России (в фактически действовавших ценах, % к итогу)						
Категория хозяйства	1992 г.	1995 г.	1998 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.
Сельско-хозяйственные организации	67,1	50,2	39,2	43,9	37,9	41,4
Хозяйства населения	31,8	47,9	58,6	52,4	57,9	52,6
Крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели	1,1	1,9	2,2	3,7	4,2	6,0

Результаты аграрных реформ парадоксальны: хозяйства населения России, не имея в своем распоряжении ни достаточных финансовых ресурсов, ни необходимой техники продают сельхозпродукции больше, чем сельхозпредприятия страны.

Хотя все сельские респонденты признают большое значение труда руководителей и недостаточный уровень его оплаты, однако большинство директоров и председателей предпочитают иметь относительно скромную заработную плату. Высокий уровень официального вознаграждения руководителей не соответствует традициям русской аграрной культуры и предполагает ответственность за соответствующие экономические результаты предприятий, который позволил бы большинству работников получать неплохую зарплату. В условиях ожидания экономического успеха высокий уровень заработной платы руководителей был бы неадекватен низкой оплате труда работников и поэтому руководители предпочитают отказаться от этой стратегии и получать небольшое официальное вознаграждение и «добирать свое», перераспределяя собственность и результаты труда работников теневыми методами. При этом на поверхности — привычное квазиэгалитарное распределение доходов, но в реальности — значительная дифференциация и усиление социальных стратификаций.

В те годы, когда по причине благоприятных погодных условий сельхозпредприятия получают хороший урожай и, соответственно, высокий уровень доходов, руководители предпочитали не увеличивать зарплату своим работникам, а выплачивать премии или выдавать натуроплату. Подобная осторожная стратегия диктуется доводами, что если на следующий год будет плохой урожай, то придется снижать зарплату (нежелательный прием), тогда как премии и натуроплату достаточно легко снизить или даже отменить. Феномены дружеско-родственных связей и «своих людей» руководителей играет большую роль при (пере)распределении. В период трансформации бесправие работников в сфере трудовых отношений и экономического распределения в сельском хозяйстве не преследуется и даже не замечается, в случае возникновения финансовых проблем у хозяйств самое распространенное решение руководителей — задержка зарплаты работникам.

Реализация редистрибутивной стратегии руководителей в рамках теневой деятельности привела к росту теневых доходов директоров и председателей. Парадокс ситуации заключается в том, что хотя большинство сельхозпредприятий балансирует на грани выживания, но доходы руководителей значительно выше, чем в период плановой экономики, а это порождает ситуации демонстративного потребления в иной среде. Изъятые из сельскохозяйственного производства финансовые ресурсы инвестируются

в недвижимость, образование детей, иномарки, валюту и лишь, в незначительной мере, реинвестируются в сельхозпроизводство. По оценкам большинства экспертов, величина реинвестиций не превышает 5—10% от годового дохода руководителей. Наличие относительно умеренных индивидуальных притязаний руководителей (быть не хуже других) порождает эффект эскалации, следствием чего является значительное возрастание притязаний директоров и председателей. Экспертный опрос показывает, что средняя величина ежегодного выигрыша руководителей сельхозпредприятий Волгоградской области, полученно-го легитимными и нелегитимными методами, составляет около 0,5 млн руб.

Пределы редистрибутивного поведения определяются, прежде всего, достигнутыми экономическими результатами и возможностью в следующем сезоне получить результаты не хуже прошлогодних, боязнию ответной реакции со стороны селян и, как показывают интервью с экспертами, морально-этические взгляды руководителей оказывают на них незначительное влияние.

Несмотря на проводимые рыночные преобразования, переход от преимущественно принуждения работников при социализме к преимущественно материальному стимулированию в постсоветский период не произошел, наоборот, многочисленные индикаторы свидетельствуют, что эксплуатация работников возросла. В условиях кризиса и ухудшения экономических результатов сельхозпредприятий источником роста доходов руководителей может быть только перераспределение, когда доходы работников перераспределяются в пользу руководителей. Следовательно, произошло то, что К. Маркс называл относительным обнищанием: снижение доходов работников по сравнению с ВВП. В период с 1987 по 2000 гг. «реальная оплата труда сократилась примерно в 5 раз» [5], реальная оплата труда в сельском хозяйстве сократилась еще больше. Более 2/3 работников сельхозпредприятий имеют заработную плату на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения [3]. Другой важный индикатор перераспределения доходов — падение доли зарплаты в себестоимости продукции или валовой выручке сельхозпредприятий. В 2000 г. в структуре себестоимости продукции на зарплату в сельском хозяйстве приходилось лишь 13%, тогда как в странах Запада ее доля достигает 50—60% [6].

Снижение этих двух показателей свидетельствует о возрастании эксплуатации работников. Хотя официальное перераспределение собственности и денежных доходов в сельском хозяйстве относительно невелико, но неофициальное перераспределение значительно и эксплуатация работников возросла: «... степень эксплуатации работающих ... в современной России намного выше, чем в СССР в 80-е годы (не говоря уже о развитых странах)» [7]. Ценность человеческих ресурсов в аграрном секторе характеризуется продолжающимся понижением стоимости, увеличивающийся диспаритет между стоимостью рабочей силы и материальных ресурсов обесценивает человеческие ресурсы. А это, в свою очередь, оказывает обратное воздействие на экономику сельского хозяйства: «... низкая зарплата всегда связана с низкой производительностью» [8]. Зарплата является самым важным фактором роста производства сельхозпродукции, ее увеличение на 1% дает прирост валовой сельскохозяйственной продукции на 0,53% [9].

Уравниловка, долгие годы господствовавшая в сельском хозяйстве «в период торжества социализма», переходит в свою полную противоположность: по соотношению средней заработной платы 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников (коэффициент фондов) сельское хозяйство среди 20 отраслей занимает второе место (31,6) после банковской деятельности (40,1)». «Поэтому среди богатых людей в аграрных регионах лидируют руководители хозяйств» [10].

Последовательное достижение руководителями индивидуальных целей в рамках реализации редистрибутивной стратегии приводит к целому ряду негативных последствий и обуславливает значительное ухудшение положения сельхозпредприятий и работников с многочисленными видами экономических и социальных издержек.

1. Ежегодный средний выигрыш в 2000—2004 гг. руководителя Волгоградской области значителен и составляет, по оценкам экспертов, около 0,5 млн руб.

2. Ежегодное суммарное воровство работниками ресурсов сельхозпредприятий в этот период составляет примерно такую же величину, впрочем, как отмечает большинство экспертов, существует явная тенденция к постепенному уменьшению этой суммы.

3. В ходе экономической деятельности руководитель, осуществляя экономический выбор из нескольких альтернативных вариантов, часто выбирает не тот, который максимизирует прибыль хозяйства, но тот, который максимально выгоден ему лично, а сельхозпредприятие терпит убытки от потери упущенной выгоды. Другая важная особенность редистрибутивной стратегии состоит в том, что руководители «отказываются» инвестировать в сельхозпредприятие и рассматривать долгосрочные проекты.

4. Реализация редистрибутивной стратегии дает уверенность руководителю в том, что независимо от экономических результатов сельхозпредприятия он «возьмет свое». Квазирентный доход, извлекаемый директорами и председателями, подрывает их трудовую мотивацию, не способствуя ролевой адаптации. Другим немаловажным следствием является падение мотивации труда работников. «Человеческий капитал характеризуется уровнем интеллектуального и духовного развития, квалификацией, инновационными способностями, профессиональным мастерством и добросовестностью, приобретаемыми в процессе воспитания, образования и трудовой деятельности». «Сейчас этот фактор не задействован в силу низких доходов работников аграрной сферы, экономически несправедливой цены их труда, слабой социальной защищенности» [11].

5. Для осуществления редистрибутивной стратегии руководители вынуждены накапливать ресурсы, увеличивая социальный капитал, власть, реализуя целую группу комплементарных стратегий: уступок работникам в ответ на их патерналистские ожидания, создание сети «своих людей» внутри хозяйства, включенность в агросети на районном и областном уровне. Это приводит к значительным издержкам рабочего времени, поддержанию нерыночного поведения и снижает экономическую эффективность сельскохозяйственных предприятий.

6. Именно редистрибутивное поведение руководителей один из главных факторов увеличения эксплуатации работников, падения их реальных доходов, прогрессирующей бедности. «В России сельская бедность приобрела такие масштабы, что превратилась в тормоз экономического развития страны и стала социально опасной. Вместе с тем происходит замалчивание этой проблемы». При этом особенность сельской бедности состоит в том, что основную часть бедных селян составляют работающие [10]. Средняя зарплата работников сельского хозяйства самая низкая по сравнению с другими отраслями народного хозяйства, ее уровень по отношению к общероссийскому составил в 1990 г. 95%, в 1995 г. — 50, в 2000 г. — 40, в 2003 г. — 39%. Развитие данных тенденций порождает усиление социальных стратификаций и увеличение социальной дистанции между работниками и руководителями, приводит к формированию специфической сельской социальной структуры.

7. Комплексное действие указанных факторов обуславливает постепенное ухудшение результатов, уменьшение оборотного капитала, декапитализацию, что, в свою очередь, приводит к «цепной реакции» ухудшения всех экономических и финансовых показателей сельхозпредприятий.

В результате, общие ежегодные потери сельхозпредприятий Волгоградской области в 2000—2004 гг., вызванные редистрибутивным поведением руководителей, оцениваются на основании экспертного опроса в 60—80% от годового оборота этих сельхозпредприятий.

Данная ситуация устойчива, большинство руководителей вполне устраивает нынешняя ситуация кризиса в

сельском хозяйстве, выбор редистрибутивной модели поведения и сохранение данной ситуации. Такие руководители ежегодно получают значительный доход, у них достаточно ресурсов для того, чтобы «понравиться» представителям властей и манипулировать работниками, нет жесткой необходимости адаптироваться к рынку, а риски при этом минимальны. ■