

Социология села

© 2006 г.

С.Г. КАРНАУХОВ, Н.А. ЧЕРЕМНЫХ

АГРАРНАЯ РЕФОРМА В ОДНОМ СЕЛЕ

КАРНАУХОВ Сергей Геннадьевич - научный сотрудник автономной некоммерческой организации Центра независимых социальных исследований и образования (г. Иркутск), учитель истории Усть-Кудинской средней школы (Иркутский район). ЧЕРЕМНЫХ Наталья Анатольевна — научный сотрудник того же Центра.

Работа написана в рамках проекта "Индустриализированная деревня: к трансформации сельского стиля жизни в постсоциалистических обществах", реализованном совместно с коллегами из Германии, Болгарии, Эстонии, Петербурга, Краснодара в 2003-2005 гг. Иркутскую часть проекта составляло исследование в селе Семеновск Заларинского района Иркутской области, осуществлявшееся методами качественной социологии: включенное наблюдение, нарративные и лейт-мотивные интервью. За время исследования взято 30 интервью, проведено около двадцати неформальных бесед.

Село Семеновск расположено в Тулуно-Балаганской лесостепной зоне, примерно в 12 км от основного, Московского тракта, в 25 км от районного центра Залари Иркутской области и в 15 км от ближайшей железнодорожной станции. В Залари из села два раза в неделю ходит рейсовый автобус. До областного центра (250 км) можно добраться автомобильной или железной дорогами.

Село основано в 1918 г. переселенцами из Смоленской и Винницкой губерний России в местах бурятских поселений и летних пастбищ. В 1919 г. поселение получило статус села. По воспоминаниям старожилов, свое название оно получило по фамилии бурята Семенова, который имел самые большие сельскохозяйственные угодья в этих местах. Село находится в зоне рискованного земледелия: климат здесь резко континентальный, с большими температурными колебаниями, с малым количеством осадков зимой, сравнительно обильными летом и коротким безморозным периодом. Ведение сельского хозяйства здесь связано с большими затратами и рисками [1]. Со времени основания Семеновска в нем возникали, сменяя друг друга, разные формы сельхозпредприятий, начиная с коммуны и сельхозартели в 1920-е гг. и заканчивая крупным совхозом в 1980-е. Возникший в 1967 г. совхоз "Юбилейный" на базе зерносовхоза "Целинный", принадлежавший ранее Бурятскому автономному округу, являлся "градообразующим" предприятием в Семеновске. Совхоз занимался овцеводством (12 тысяч овец), выращиванием зерна и овощей. Его угодья составляли свыше 8 тысяч гектаров пашни и около 7 тысяч гектаров сенокоса; предприятие имело большой парк уборочной техники. Хозяйство было планово-убыточным: капиталовложения никогда не окупались, поскольку значительная часть их шла на решение социальных вопросов. Государственные дотации позволяли совхозу содержать инфраструктуру села: котельную, столовую, общежитие, гостиницу для прикомандированных на уборочную, а также вести жилищное строительство (двух- и четырехквартирных домов для своих специалистов), асфальтировать дороги, снабжать питьевой водой жителей. Капитальное здание села - кирпичный двухэтажный детский сад (в 2005 г. здание передано начальной школе, здесь же размещается поселковая администрация, до недавнего времени находилась дирекция сельхозпредприятия) тоже построено совхозом.

Пространство села организовано таким образом, что совхозные постройки - МТМ (машино-тракторные мастерские), Машино-тракторный двор; здание конторы как бы "завязывают на себя" основные общественные учреждения села (сельсовет, школа, клуб, больница, магазин располагаются вокруг здания правления).

Вся социальная сфера села находилась на содержании совхоза, ассоциировавшегося в сознании людей с государственными органами власти. Сельсовет был символом, с которым связывались ритуалы (оформление брака, регистрация ребенка, выборы), а реальная власть сосредоточивалась в руках директора, являвшегося главным распорядителем материальных и финансовых ресурсов. В советское время совхоз, как и в большинстве подобных сел, являлся главным работодателем и регулятором деревенской жизни.

Работа в совхозе обеспечивала работникам регулярную заработную плату подобно промышленным предприятиям в городе, а после сбора урожая осенью заработная плата дополнялась натуральными выплатами, как это практиковалось в колхозах. Распорядок трудового дня и сезонные работы регулировались государством через руководство совхоза: когда, что и как сеять, когда убирать, куда сдавать продукцию - все определялось централизованно, без участия работников, которые являлись исполнителями и были устранены от текущего управления.

Наши респонденты с ностальгией вспоминали о советском времени, перечисляя сколько и чего было в совхозе. Из интервью с Н.Ф. Т., и.о. главы местной администрации (сентябрь, 2003 г.): *"Очень много, по 100 га картошки садили и все убиралось. К нам всегда студенты из Иркутска приезжали... У нас капуста была такая шикарная, все это куда-то сдавалось, принималось. Морковки много сажалось... Короче говоря, все было! Сколько овец было! Овцепоголовье около 10 тысяч, 5 или 6 отар, сколько ягнят! Да, вообще... скота было очень много"*. Из интервью с Н.И. Ф. (февраль, 2003 г.): *"...Нормальное хозяйство было, жили нормально, зарплату получали... Много овец в совхозе было, крупнорогатого скота... Ну, поля - пшеницу сеяли, кукурузу на силос"*. Из интервью с Н.И. Ф. (февраль, 2004 г.): *"Автопарк здесь был, в то время 40 машин. ЗИЛ-130, ГАЗ-53, КАМАЗы были, МАЗ, "Урал" в то время еще пришел..."*. Из интервью с П.А.Ф. (август, 2005 г.): *"Безработицы в селе не было, более того, ежегодно для уборки зерна приходилось привлекать мобилизованных с автотранспортом шоферов из районного и областного центров"*.

На протяжении многих лет совхоз обеспечивал работой не только жителей Семёновска, но и близлежащих сел: Корсунгая и Мейеровки. Постоянная занятость в совхозе не оставляла времени для содержания большого личного подсобного хозяйства (ЛПХ), и это компенсировалось достаточно высокой заработной платой работников (от 250 рублей у инженера и директора, до 800-900 - у чабана и комбайнера в период уборки), которая позволяла обходиться без больших огородов и значительного количества скота.

В начале 1990-х г. все начало меняться. С прекращением государственных дотаций заработная плата в совхозе выплачивалась нерегулярно, часть ее стали выдавать натуроплатой (мясом, бычками, зерном). С 1992 г. вообще перестали выплачивать зарплату, значительно снизился размер натуроплаты, перейдя в режим "от случая к случаю, по большим праздникам". Одновременно началась чехарда с изменениями форм собственности, организационно-правовых форм сельхозпредприятия.

В 1992 г. совхоз был, как и множество других по всей стране, преобразован в товарищество с ограниченной ответственностью (ТОО), которое явилось правопреемником совхоза "Юбилейный". Каждому работнику бывшего хозяйства, а также служащим социальной сферы и пенсионерам, был выделен земельный надел и имущественный пай. Земельный надел составлял 15,7 га (12,8 - пашни и 2,9 га - сенокоса), но существовал на бумаге и реально получить его в пользование можно только при условии целевого использования - оформления фермерского хозяйства. Земельные паи были взяты в аренду предприятием, с владельцами подписан договор сроком на три года. Величина же имущественного пая не была определена, чем впоследствии воспользовались первые фермеры, взяв из совхоза по максимуму то, что было возможно.

В 1998 г. ТОО "Юбилейный" акционизируется и становится закрытым акционерным обществом (ЗАО), имущество ТОО переходит к нему как к правопреемнику. Все имущественные паи переведены в акции и выдавались, например, техникой, получить их

стало невозможно. Все владельцы паев стали акционерами. Количество акций у работников зависело от трудового стажа.

В апреле 2003 г. оформляются документы по созданию нового предприятия - ОАО "Труженик", в которое ЗАО "Юбилейный" вошел как один из учредителей, внося свою долю техникой. Наряду с ним, учредителями нового предприятия стали и физические лица: бывший агроном, директор, главный бухгалтер, главный энергетик ЗАО, председатель сельской администрации. В том же году ЗАО "Юбилейный" было объявлено банкротом и назначен внешний управляющий.

Все реорганизации сельхозпредприятия имели цель ухода от долгов, проводились с массой нарушений, от работников информация скрывалась или доводилась в урезанном, подчас искаженном виде. Одному из работников тайно удалось скопировать сокращенный вариант Устава, для остальных он оставался недоступен [2].

Главной заботой внешнего управляющего стал вывод техники из "Труженика", которая была передана ему незаконно. В этом же году акционеры (жители села) выбрали нового директора - "варяга" из далекой деревни, вместо действовавшего, не пользовавшегося на селе поддержкой и уважением, главным образом из-за пьянства. Рассуждали: среди своих честных уже не осталось, и нужен человек со стороны. Но положение в ОАО не улучшилось. В апреле 2005 г. создается новое хозяйство "Победа", которому передаются активы "Труженика" (к этому времени из активов осталась только техника). Учредителями нового предприятия стали 32 человека, в том числе и директор "Труженика" - женщина, которая ушла с этой должности, зоотехник, инженер и другие. Все рабочие, а так же служащие, были уволены и направлены за расчетом в "Труженик". Предпринималась попытка продажи здания конторы муниципалитету, но оказалось, что оно еще в 1995 г. передано совхозом районной администрации. Районная и сельская администрации подали на новых акционеров в областной арбитражный суд за незаконный вывод активов из сельхозпредприятия, но вопрос остается не решенным.

Все, что связано с преобразованиями бывшего совхоза, с трудом воспринимается жителями села. Наши респонденты часто путаются в датах современной истории хозяйства. Если годы создания и реорганизаций сельхозпредприятия в советское время вспоминают легко, то говоря о преобразованиях последних 15 лет, называют разные даты, не соответствующий реалиям организационно-правовой статус "нового" предприятия, не могут найти "Свидетельства" на землю. Никто не мог сказать точно, в какой последовательности происходили преобразования, какой форме собственности бывший совхоз принадлежит сейчас. Этого не знала даже исполняющая обязанности главы местной администрации Н.Ф. Т., муж, которой работал в сельхозпредприятии: *"Это я вам сказать не смогу, - говорит она. - Старое я хорошо помню, а вот акционерное общество — об этом надо в "совхозе" спрашивать. Сейчас они снова реорганизовались. У них реорганизация идет постоянно... Вот нынче они сделали совхоз "Труженик", по-моему, ОАО у них будет "Труженик". И также осталась "Юбилейный". Закрытый он или открытый — об этих нюансах я не могу вам точно сказать*». Из интервью с Н.Н. М. (февраль, 2004 г.) *"...То открытым, то закрытым обществом становились, бардак был. Это после перестройки бардак стал вообще. В Москве бардак и здесь бардак, везде бардак... ЗАО было в одно время, ТОО, потом ОАО. Даже в один год менялись названия. А сейчас ООО"*.

Все происходящее можно объяснить несколькими причинами. *Первая* - все реформы, осуществлявшиеся в стране и в совхозе "Юбилейный" в частности, были непонятны местному населению и не приносили каких-либо существенных позитивных изменений в характер труда, в материальное положение работников. Люди не понимали, что такое акционерное общество, акции, как ими распорядиться, что представляют дивиденды, которые им обещали регулярно выплачивать. Рынок ценных бумаг никак не вписывается в повседневность Семеновска. *Вторая причина* - решения по изменению организационно-правового статуса бывшего совхоза принимались келейно. Так, ОАО "Труженик" было создано в апреле 2003 г., а работникам "Юбилейного" сообщили об этом только в сентябре. *Третья причина* заключается в том, что реально, с прибылью, выплатой положенных дивидендов, хотя бы сохраняя прежний уровень производства, бывший совхоз никогда не работал. Теперь появились так называемые дивиденды, хотя смехотворно называть дивидендами дробленку, эквивалентную 700 рублям, которую, например, получили работники предприятия в 1999 г. Утрачивая интерес к

происходящим изменениям и надежду на упорядочение порушенной жизни, работники к сложившейся ситуации относятся утилитарно: явочно выгоняют домашний скот на "совхозную" силосную яму; считают справедливым, не получая более 10 лет зарплату, украсть что-либо у бывшего совхоза: *"Я хоть гайку, но возьму!"* - говорит наш собеседник - работник сельхозпредприятия. К очередной смене директора хозяйства, назначению внешнего управляющего, началу процедуры банкротства относятся равнодушно: *"Ничего все равно не изменится"*, *"Нас же не выселят"* (из беседы с жителями села). И люди остаются, не увольняются (осень 2005 г.). На 1 января 2004 г. в сельхозпредприятии числилось 117 рабочих и специалистов, но фактически работали не более 20 человек, для остальных постоянной работы не было. Практикуется "вызов на работу", когда работника "приглашают" выполнять краткосрочную работу. Заработная плата начисляется и составляла по бухгалтерским отчетам на тот период от 1000 рублей в год рабочим до 2400 - специалистам. Однако и эти мизерные суммы не выплачивались. Для ее получения надо иметь очень веские основания, например, свадьбу или похороны. На вопрос, сколько получает муж, одна из респонденток ответила, что в течение года ему дали зарплату за посевную 380 руб.: *"Какая у него средняя зарплата я точно не знаю, я не хожу, все равно смысла нету. Ну, где-то в пределах 300-600 рублей"*. То есть бывший совхоз стал не столько местом работы, сколько ресурсом, подспорьем для ЛПХ. Получаемые из хозяйства ресурсы (натуроплата), дают возможность личному подсобному хозяйству, по крайней мере, сохраняться на прежнем уровне. Нередко - главная причина, удерживающая работника от ухода с сельхозпредприятия. Рабочее место, таким образом, предоставляет не возможность заработка, а становится источником неденежных доходов, за счет которых можно существовать [3]. Больше всего от этого выигрывают животноводы и механизаторы, которые имеют непосредственный доступ к натуральным ресурсам (техника, зерно, молоко, мясо). Особое место занимают механизаторы: после объявления ЗАО "Юбилейное" банкротом вся техника передана им, чтобы спасти ее от продажи за долги. Таким образом удавалось частично избежать присвоения ресурсов работниками предприятия. Величина неденежных доходов зависит не только от вклада в производство, но и от занимаемого места, личных качеств человека. Например, у нескольких председателей был один и тот же шофер, на личной "Волге" которого они ездили, умевший молчать о действиях руководства, за что получал от них неформальный доступ к ресурсам, а от сельчан прозвище Партизан.

Один из респондентов рассказал, что за 13 лет работы хозяйство задолжало ему 18 тысяч рублей. Вместо этого он получил 2 центнера дробленой пшеницы, 500 рублей по заявлению и теленка. Подобная организация и оплата труда считается обычным делом. Происходит это как формально законными, так и неформальными, с криминальным оттенком, способами. Сложилась ситуация, которую квалифицируют так "паразитический симбиоз" [4], характеризующийся, во-первых, возможностью покупать технику по остаточной стоимости. "Право первой ночи" принадлежит администрации. Например, начальник машинного двора купил автомобиль за одну тысячу рублей. Правда, в настоящее время техники, которую можно продать, не осталось; арендой техники для нужд собственного ЛПХ: арендуется на минимально возможный срок, а эксплуатируется более продолжительное время (один из респондентов брал трактор на 1 час, а использовал, пока не выполнил всю работу); арендой техники для зарабатывания денег (вспахать участок или накосить сено соседу. Один гектар скашивания стоит 600 рублей). Трактор берется в счет невыплаченной зарплаты - как бы виртуальные деньги, а полученные за оказанные услуги - реальные. Во-вторых: хищением горюче-смазочных материалов, запчастей для личных нужд или на продажу и обмен на алкоголь: *"Кто-то хочет выпить — продал, а кому-то ребенку ботинки не на что купить, он тоже продаст солярку тому же фермеру"* (Из интервью с хозяином ЛПХ (сентябрь, 2003 г.); бесплатным нелегальным использованием техники; выпасом скота на угодьях сельхозпредприятия; хищением и перепродажей кормов: *«Завезли на ферму комбикорм, кажется, все мешки просчитали, следили, а, смотришь, мешок уже на завтра по деревне гуляет»*) (Из интервью с В.И. Л. - главой местной администрации (февраль, 2003 г.). По словам одной из бывших сотрудниц бухгалтерии сельхозпредприятия ежегодные потери от "несунов" (экстраполируя на бывший совхоз) составляют до 30% всех полученных средств (урожай, ГСМ, молоко, мясо). Казалось бы, этим самым предприятие привлекает рабочих к себе, но чем больше сокращаются ресурсы предприя-

тия, тем быстрее слабеют эти связи: взять из бывшего совхоза становится нечего, надо искать новые возможности приспособления к изменяющейся ситуации.

Одним из парадоксов является то, что в этих условиях не получает развитие кооперация. Нам не известно ни одного случая, когда несколько дворов или семей "в складчину" покупали технику, обрабатывали поля, бурили скважины. Даже сломавшийся насос на водонапорной башне, снабжавший большую часть деревни водой, никто не стал чинить, а глава администрации вынужден был делать это самостоятельно и за свой счет.

Немаловажным считают работники и то, что трудовая книжка лежит в конторе, начисляется, как они полагают, трудовой и пенсионный стаж. На самом деле, в Пенсионный фонд уже давно ничего не перечисляется. Со слов одного из бывших работников конторы: для того, чтобы не платить налоги в пенсионный фонд, руководство предприятия ввело систему трудодней, как в далекие времена в колхозе. Зарплата не начисляется, а записываются трудодни, каждый из которых оценивается в 60 копеек. Таким образом, заработной платы как бы не было, а значит и не начислялись пени за задолженность в пенсионный фонд. Но в конце года зарплату все равно необходимо было начислить и деньги в пенсионный фонд вносить, платить же было нечем. Таким образом, долги накапливались, а стаж, необходимый для получения пенсии, все равно терялся. *"Зарплата не платится с 1992 г., когда вся эта катавасия стала, а люди все равно ходят на работу. Думают, что они зарабатывают пенсию. А эта пенсия не светит даже"*. Из интервью Н.Ф.Т. (сентябрь, 2003 г.). Ходить на работу - привычно. Создается видимость производственных отношений, которые в былое время являлись основными и регулировали жизнь сельских жителей. *"Ну, увольняться..., - рассуждает работник ЛПХ, - уволишься, дома опять же сидеть... надеешься, что что-то будет лучше. Какая-то надежда есть"*. Но надежды становятся все меньше и меньше. В последнее время работа преимущественно сводится к общению друг с другом на проходной МТМ, после которого или расходятся по домам, или, если удается раздобыть денег, идут выпивать. Реакция жен иногда бывает парадоксальной. *"...Вот я сегодня зашла — там (на проходной МТМ) мужчины выпивают, ни у кого нет настроения работать. Сегодня дали раз в год (деньги в счет зарплаты), побежали, купили бутылочку хорошей водки. Они забыли уже, что такое хорошая водка. Ну, немножко выпил, поругала его. Для них это праздник, второй новый год"*, - рассказывала безработная жительница села (сентябрь, 2005 г.).

Успехи и неудачи в работе сельхозпредприятия, периоды успешности, упадка и некоторой стабилизации жители села связывают, главным образом, с личностями директоров. Вспоминают о прежнем совхозе. Н.М.М. (февраль, 2004 г.): *"У нас директор был Нефедов, сейчас он живой, дай Бог. Он живет... в Заларях ... всю свою силу отдавал совхозу. В его время у нас совхоз вообще в расцвете был... Нефедов очень много сделал... При Петухаеве тоже очень много построили. Стали асфальтировать дороги... Даже проулки заасфальтировали"*. Оценивают начальников нового предприятия. Из интервью с О.М.Ч. (февраль, 2005 г.): *"Вот Аюпов, ... пробыл здесь год, и что? Начали все распродавать. Потом Куля выбрали, он пробыл здесь три года... и что? Все время было 8 тысяч овец, а потом все распродали, началось понижение поголовья"*. Но самая, если можно так сказать, харизматичная личность, оставшаяся в памяти жителей села, А. Стрелов, трагически погибший в автокатастрофе после непродолжительного директорствования. О нем упоминал почти каждый респондент. Говорили как о сильном, волевом руководителе: *"Стрелов сам по себе был строгий, честный человек. Как сказал, так и сделал"*, *"Бутылки у мужиков разбивал"* (из бесед с местными жителями). С ним связывали большие надежды: *"...Был директором "Юбилейного" 3 или 4 года. При нем на акции давали по 3 центнера зерна - дробленки. Мы подумали: ну что-то начало меняться"*. (Из интервью с А.Е.М., июль, 2004 г.). Череда руководителей бывшего совхоза (с момента акционирования совхоза их сменилось 7 человек), постоянная смена вывесок поставили под сомнение легитимность власти руководителей сельхозпредприятия. Последний директор - женщина, которая была выбрана на общем собрании с небольшим преимуществом голосов "за", не легитимна в глазах местного населения: сама из другого села, купив жилье в деревне, до сих пор не прописалась, создала новое предприятие, переведя в него остатки техники. На это накладывается образ "временщика", "хищника", который не будет решать проблемы предприятия. Одна из бывших работниц совхоза О.М.Ч. (февраль, 2005 г.) так охарактеризовала последнего директора: *"...Выбрали М-ку... А че-*

стно вам скажу — аферистка она полная... Во-первых, никогда своему слову не хозяин..., вруша. У нее везде связи, их она использует в маневрах профессиональных. Она человек приезжий: сегодня живет здесь, а завтра, может быть, уедет, базу подготавливает себе и уедет. Здесь даже не прописана. Я думаю, у них задумки такие - небольшое фермерское хозяйство организовать из того, что осталось". В деревне подобное уже случалось (один уехал после покупки автомашины "Волга" в личную собственность за счет "совхоза", другие - распродав урожай и часть имущества; третьи - перейдя на более выгодную работу в район).

Несамостоятельность, безынициативность, надежда на сильного руководителя - наследство Советской власти, которое она, в свою очередь, получила от своей предшественницы - царской России: "Вот приедет барин, барин нас рассудит". Патерналистская политика государства, которая транслировалась через крестьянскую общину до 1917 г. и через колхозно-совхозный строй после революции, приучила население надеяться на то, что за тебя все будет решено. Даже отличительная черта сибиряков - самостоятельность - за годы Советской власти была размыта большим количеством переселенцев из западных районов страны. Может, привычка надеяться на кого-то, кто решит крестьянские проблемы, потому живуча в Семеновске, что село было основано переселенцами из белорусских и смоленских деревень, где всего за 50 с лишним лет до основания Семеновска было крепостное право.

В последние несколько лет разочарование в руководителях достигло такого предела, что надежды на улучшение положения связываются уже не с конкретными людьми, а с предприятиями. В Семеновске постоянно циркулируют слухи, что одно из местных крупных предприятий возьмет под свою опеку, купит остатки бывшего совхоза, и тогда жизнь снова наладится [5]. Характерно, что в такой ситуации только единицы решились покинуть бывший совхоз. Первые - это фермеры. На волне фермерского движения, пик которой приходится на начало 1990-х гг., в селе было создано 11 фермерских хозяйств. Вторые сменили место работы, нашли себя в новой профессии, как, например, заведующий гаражом совхоза Н.И.Ф.: *"Просто, может, мне повезло... Работа подвернулась - отсюда педагог уехал, уволился... Галина Николаевна, директор школы, ну, видать, присмотрела меня, предложила идти на трудовое (учителем труда) ... Я и пошел... Потому что тяжело уже стало. Запчасти нет, денег нет - дирекция не дает на ремонтные мероприятия... Вывод сделал, что смысла нет. Мне предложили - я сюда (в школу) ушел"*. Но таких в селе единицы, остальные предпочитали не рисковать, привычно ходили на работу в бывший совхоз. Рабочих мест в селе очень мало, и они требуют разной сложности специальных навыков: школа, в которой только два места, не требующих специального педагогического образования, и торговля - в деревне 5 магазинов. Любое освобождающееся место тут же занимает: стоило уволиться из магазина одной из наших респонденток, на ее место быстро нашли работника. Для уволившейся продавщицы зарплата стала казаться маленькой, появились новые источники заработка, 3 тысячи - хорошие деньги. Тем более, что зарплата выдается постоянно и регулярно, не подвергается большим колебаниям, дает ощущение стабильности и уверенности: *"Я после того, как Игорь (муж) устроился в школу, точно знаю, что раз в месяц он мне деньги принесет. Могу занять и не бояться, что в срок не отдам"* (Из интервью с П.А.Ф., август, 2005 г.).

Трудовая миграция из села незначительна: немногим удается найти работу в близлежащих городах или районах [6]. Связано это с проблемами занятости в этих районах, и до более благополучного в плане рабочих мест областного центра далеко. Сельский житель вынужден, в отсутствие развитой транспортной инфраструктуры, недорогого жилья в городе, оставаться в деревне, становится "невъездным" [7]. Вместе с тем, на протяжении значительного времени сохраняется устойчивый безвозвратный выезд из деревни выпускников школы. Редкий случай, когда кто-то, закончив училище или ВУЗ, возвращается в родные места. Предпочитают после окончания ВУЗа уезжать подальше, в соседние Якутию или Бурятию. В селе остаются лишь те, кто не может или не хочет учиться. Большинство из них пополняют маргинализированную часть сельского социума.

С осени 2004 г. начались массовые увольнения с сельхозпредприятия. Они коснулись не только рабочих, но и среднего звена управленцев (из четырех бухгалтеров остался один). По случаю увольнения, расчет рабочим не предоставляется, долги по зарплате остаются непоплаченными. Как считают местные жители, сельхозпредприятие

"деградировало"; уровень жизни работников упал еще раньше, а село уже давно живет по принципу, который Г. Родионова называет "Сохрани себя сам" [8]. Для Семеновска он звучит жестче: "Каждый сам за себя", когда помощь и взаимопомощь "присутствуют" только на уровне семьи и практически исчезли в соседском кругу.

История бывшего совхоза в селе Семеновск в настоящее время обычна для многих деревень Иркутской области, где существовали совхозы. В.В. Папирковский отмечал, что преобразование колхозов и совхозов в АО и ТОО в 1992-1993 гг. - не самый лучший шаг в реализации земельной реформы, поскольку и ТОО, и АО являются объединениями капитала, который нужно приумножить [9]. Для сельхозпредприятий Иркутской области, многие из которых были плано-убыточными, такое реформирование было обречено на провал.

Доведенное до состояния и размеров среднего фермерского хозяйства (это в первую очередь касается материальной базы, людские ресурсы еще сохранились, хотя их качество значительно снижается) может рассчитывать только на помощь со стороны, если успешно работающее крупное хозяйство сделает из него свой филиал (например, станет зерновой базой для птицефабрики) или промышленное предприятие возьмет под свое руководство (в качестве поставщика недорогого продовольствия). В этом случае могут появиться рабочие места. Конечно, такой вариант усложняется неразвитой транспортной инфраструктурой и социальной апатией населения, которое уже потеряло веру во что-либо и озбочено лишь будущим своих детей (такие настроения встречаются среди людей среднего возраста - родителей школьников).

Почему реформа крупхозов, которая должна была, по планам государства, придать новый импульс сельскому хозяйству, потерпела крах в Семеновске? [10]. По нашему мнению, этому способствовало несколько причин, которые можно структурировать по двум уровням: общие и местные.

К общим относим то, что план реформирования крупхозов не был продуман, процесс преобразования пущен на самотек. Государством не были созданы рыночные механизмы, например, рынок акций, земли; не оказана финансовая поддержка, отсутствовала кредитная политика. Каждое из сельхозпредприятий, за которым стоит масса людей, осталось один на один со своими проблемами. Государство оказалось далеко от села физически, политически, морально-психологически. Деревня оказалась вытесненной на задворки макроэкономической жизни страны. Причины местного характера: климатические особенности, отсутствие развитой инфраструктуры, удаленность от крупных городов и магистралей в условиях отсутствия организационного начала также сказались негативно на ходе и исходе реформирования. При этом немаловажен опыт работы у менеджмента в рыночных условиях, самостоятельности, знаний экономических, юридических, других законов общественного развития.

Итог. В данный момент сельхозпредприятие в Семеновске объявлено банкротом, и Арбитражный суд Иркутской области решает его судьбу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ПРИМЕЧАНИЯ

1. Агроклиматический справочник по Иркутской области. Л.: Гидрометиздат, 1962.
2. Нам известен случай, что даже работник, несмотря на свои требования, так и не смогла получить Устав и ознакомиться с ним.
3. См. *Фадеева*. Неформальная занятость в сибирском селе // *Экономическая социология*, Т. 2, 2001.
4. См., например, *Никулин А.М.* Предприятия и семьи в России: социокультурный симбиоз / *Заславская Т.И.* (ред.) Куда идет Россия?.. Трансформация социальной сферы и социальная политика. М.: Дело, 1998.
5. Как показывает опыт таких случаев в Иркутской области, ничего подобного не происходит. Положение временно улучшается, особенно в сравнении с предыдущим, а потом опять все возвращается на "круги своя".
6. Один из респондентов попробовал работать милиционером в областном центре, но, по его словам, не вынес городской жизни; второй - там же на центральном рынке, но по не известным причинам вернулся в деревню.
7. *Фадеева О.* Неформальная занятость в сибирском селе // *Экономическая социология*. Т. 2. 2001.
8. <http://ruralwords.msses.ru/news/index.html>
9. *Папирковский В.В.* Сельская Россия: 1991-2001 гг. М.: Финансы и статистика. 2003. С. 63.
10. Как показывает опыт проживания в других селах Иркутской области, подобный итог не единичен.