

РОССИЯ ГЛАЗАМИ ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

Частные сельскохозяйственные компании и профсоюзы в Российской Карелии*

Й. НИКУЛА

В конце 1980-х годов в России, как и во многих странах, начался настоящий взрыв активности гражданского общества. В наибольшей степени это отмечалось в середине 1990-х годов. Перемены затронули традиции коллективной жизни в городских и сельских сообществах. Роль коммунистической партии радикально сократилась, если не исчезла совсем. Финский социолог Й. Никула обращается к проблемам современной российской деревни. В статье представлен анализ результатов исследования, проведенного на двух сельскохозяйственных предприятиях в Карелии. Обе компании являются закрытыми акционерными обществами (ЗАО), которые появились во время смутного периода сельхозприватизации в России. Статья базируется на материалах исследования, проведенного в мае 2002 и июне 2003 гг.¹

Российская деревня в 1990-х годах

Аграрная реформа, положившая в 1990 г. начало переменам в сельском хозяйстве, заменила в России государственную собственность на землю частной собственностью. В том же году было разрешено и получило сильную экономическую (и политическую) поддержку создание семейных хозяйств (фермерство). Этот проект так же поначалу развивался успешно². В 1991 г. началась реорганизация совхозов и колхозов, был изменен юридический статус коллективных хозяйств. Как следствие, люди получили возможность выбирать форму собственности предприятия, им были гарантированы его акции и доли земли, а также возможность свободного выхода из него (без специального разрешения) [Калугина 2002, с. 5]. Вместо колхозов и совхозов были организованы общества с

* Статья является частью главы из книги Social Structure, Public Space and Civil Society in Karelia/Ed. by H. Melin. Helsinki: Kikmora Publications, 2004.

¹ Исследование является частью проекта «Развитие современной демократии в России», финансируемого Финской академией под руководством проф. Х. Мелина.

² В выступлении по радио в октябре 1991 г. Б. Ельцин утверждал, что возрождение сельского хозяйства требует появления нового класса фермеров.

Частные сельскохозяйственные компании и профсоюзы...

ограниченной ответственностью и кооперативы. Первая волна приватизации в значительной степени явилась чисто юридическим актом. Подразумевалось, что это станет началом ликвидации симбиотических отношений между крупными предприятиями и личными подсобными хозяйствами [Аланен 1998].

Сохранение монополизма бывших колхозов в местной экономике было связано со способом приватизации. Российский путь к рыночной экономике отличался от пути восточноевропейских стран или стран Балтии. В России сельхозработникам не было разрешено (или это было чрезвычайно трудно) получить часть земли или такого имущества коллективных хозяйств, как здания, техника, транспорт. Монополистическая структура была закреплена характером деятельности финансовой системы, когда банки были не в состоянии выполнять свои функции, а нормальные рыночные условия в России не работали. В этот переходный период развивалась бартерная торговля, и поскольку она основывалась на взаимных соглашениях, это укрепляло старые механизмы ведения дел, унаследованные от социалистических времен. Несмотря на изменение в юридической форме собственности, продолжались симбиотические отношения между крупными предприятиями и личными подсобными хозяйствами. Внутри этой системы сельские домохозяйства достигли больших свобод и стали играть более важную роль, чем прежде. Но в целом выбор в пользу развития собственно фермерского, технически оснащенного типа семейного хозяйствования в отличие от личных подсобных хозяйств был и все еще остается трудным или, по меньшей мере, очень рискованным процессом.

Сельские традиции в Карелии

Начало 1990-х годов отмечено упадком сельского хозяйства в Карелии, что привело к серьезной задолженности сельскохозяйственных компаний. Поскольку в основном финансировались налоговые и другие формы долга, прекратились инвестиции в технологическую модернизацию производства. Предприятия выжили только благодаря косвенной поддержке (например, в виде субсидий), правительства республики. Развивающимися секторами сельского хозяйства в настоящее время являются производство овощей и картофеля, а также молочное производство. Традиционно важное в регионе звероводство постепенно вырождается.

Согласно данным Министерства экономики Республики Карелия, государственных хозяйств в сельскохозяйственном секторе осталось очень мало. В настоящее время действуют 125 совместных предприятий, 474 частных фермерских хозяйств и 58 тыс. личных подсобных хозяйств. Уровень дохода в сельских районах, по официальным данным, низок, он составляет только 75 % от уровня доходов в городских районах республики. Статистическая информация о развитии доходов в Карелии на протяжении 1990—2001 гг. свидетельствует, что в промышленности (за исключением легкой), строительстве и сфере услуг доходы росли, в то время как в сельском хозяйстве заработки сократились почти наполовину. Только медицинская сфера и «культура» (учителя, работники домов культуры, библиотек и т. д.) зарабатывали меньше, чем те, кто работал в сельском хозяйстве [Госкомстат России 1995; Госкомстат России 1996].

По этой причине, в условиях растущей стоимости жизни и неудовлетворительного уровня заработной платы, личные подсобные хозяйства являются для большинства людей абсолютной жизненной необходимостью.

После деколлективизации выжившие сельскохозяйственные компании в основном следовали стратегии многофункциональной деятельности. Они открыли новые отрасли, такие как производство молочных продуктов, выпечка хлеба, деревообработка и пр. Социальные услуги — отопление, детские сады, школы, дома культуры — компании отдали районным администрациям, но, несмотря на это, и сами продолжают поддерживать жителей своего района. Ориентация на многофункциональную деятельность — это ответ на постоянную экономическую неопределенность, когда разнообразие отраслей действует как фонд безопасности для компании, даже если сами по себе эти отрасли дают небольшой эффект.

Сельский район

Районный центр, в котором проводились интервью, расположен вблизи Петрозаводска. В райцентре проживает 4300 человек, а численность населения всего района составляет 19 200 человек. Большинство людей живут за счет сельского или лесного хозяйства, с ними связана вся их деятельность.

По данным местной администрации, в районе зарегистрировано 227 частных предприятий. Тридцать пять из них в настоящее время не действуют. В районе имеются три больших сельскохозяйственных предприятия, два из них — частные, а третье осталось государственным. Мы проанализировали деятельность частных сельхозпредприятий. Назовем их ЗАО «А» и ЗАО «Б».

ЗАО «А» является относительно успешным предприятием и наиболее крупным работодателем в районе. ЗАО было основано в 1993 г. на базе специализированного звероводческого совхоза. В дополнение к пушному хозяйству, которое остается основной отраслью производства, предприятие располагает хлебопекарней, молочным производством, сетью магазинов, деревообрабатывающим цехом. Компания очень влиятельна в регионе и известна как одна из 300 лучших предприятий в России, несмотря на весьма посредственные экономические показатели. Основная часть акционеров — пенсионеры, не располагающие средствами и не заинтересованные в развитии компании. Выплачиваемые предприятием заработные платы низки и выдаются частично в виде услуг личному подсобному хозяйству работника или продуктами по низким ценам. ЗАО имеет рычаги политического влияния через директора, который располагает очевидной неограниченной властью на предприятии и высоко ценится всеми работниками. В этом отношении предприятие продолжает советскую традицию патримониального лидерства, когда волевое управление комбинируется с почти всеобъемлющей заботой о «своих людях».

ЗАО «Б» специализируется преимущественно на производстве молочных продуктов. На предприятии трудятся около 500 человек. В начале 1990-х годов предприятие предприняло серьезные усилия для обновления производства, что привело к задолженности, которая усилилась экономическими трудностями того периода. В настоящее время предприятие не способно инвестировать средства в

Частные сельскохозяйственные компании и профсоюзы...

развитие, так как вынуждено тратить большую часть своей прибыли на обслуживание долгов. Предприятие испытывает трудности, но вынуждено участвовать в правительственной программе по выплате долгов. Пока оно поддерживает поголовье скота, но экономическая эффективность производства катастрофически падает. Высокая себестоимость продукции обуславливает уменьшение размера государственных субсидий. Все вместе приводит к постепенному упадку основных производственных фондов — машин, зданий, а также жилищного фонда, который всегда был жизненно важен для привлечения высококвалифицированной рабочей силы.

Социальная активность в сельских районах.

Социально-экономические и политические потрясения в России в начале 1990-х годов привели к ситуации, когда, по мнению Р. Сервиса, «институты общества — православная церковь, вооруженные силы, Академия наук, пресса и суды — оказались либо слишком слабы, либо не расположены к тому, чтобы провести реформу в ее целостности. Серьезным препятствием стало и отсутствием рудиментарного согласия в определении национальной цели. Они [русские] решили, что доверие к власти в России было ошибочным» [*Service 2002, p. 7*].

Результатом стало раздробление общества, уход людей в свою личную жизнь, частичное возрождение общественной практики советского прошлого. Социальная, экономическая и политическая неопределенность «съедали» общественные моральные устои и ослабляли предпосылки развития гражданского общества, которое и должно было бы создавать необходимые институциональные основы для рыночной экономики.

Период ранних 1990-х годов — время исчезновения остатков советского гражданского общества и начала раздробления и повальной «индивидуализации» общественной жизни, что, по мнению аналитиков, было признаком беспомощности во многих сферах общественной жизни.

В сельских районах Карелии негативные последствия экономического и политического беспорядка сопровождались крушением нравственной и нормативной базы, которая ранее была значимым структурным элементом жизни общества. Как замечает Руутсоо, ссылаясь на балтийский опыт, «посткоммунистическая трансформация является случаем, традиционно описываемым учеными, как анемия того периода, когда индивидуумы получают свободу и возможность участвовать в строительстве своего сообщества, но испытывают нехватку стабильности, чтобы обеспечить руководство, поддержку и идентичность. В этом случае они связаны (сцеплены) между собой, но не обладают социетальной интеграцией» [*Ruutsoo 2004, p. 33*].

Десять лет, прошедшие с начала сельскохозяйственной реформы, не только заморозили земельную собственность, но и свернули развитие всех сфер общества. В противоположность тому, как Руутсоо определяет характерные черты гражданского общества в Балтийских странах (сцепление без социетальной интеграции), можно сказать, что в российской Карелии социетальная интеграция существует, но нет сцепления или оно слабо. Социетальная интеграция ба-

зируется на трудовом коллективе или прежних совхозах. Как показывают многие опросы и исследования, среди сельских жителей уровень доверия таким социальным институтам, как правительство и партии, очень низкий. Наибольшим доверием пользуются друзья и коллеги, а также церковь и президент³.

Можно утверждать, что это — признаки связи с национальностью и местным сообществом, но не с нацией или страной, что и проявляется в низком уровне доверия институтам общества.

Общественная активность в сельских районах российской Карелии низка: только 1,4 % людей являются членами каких-либо организаций, тогда как 96 % не принадлежат ни к одной.

Наиболее деятельны религиозные организации (6 %) и профсоюзы (4,1 %). Если считать активных и неактивных членов вместе, уровень членства в профсоюзах составляет 19 %. Политические партии собирают только 2 %, а все новые движения, такие как экологическое, потребительское, за права меньшинств и даже спортивные, остаются очень далекими сельскому населению. Только 1 % респондентов участвуют в деятельности этих организаций и движений.

Эти данные свидетельствуют, что социальная активность жителей сельских районов Карелии ограничена и традиционна: чаще всего люди участвуют в деятельности тех организаций, к которым они принадлежали ранее, — Красный Крест, ветеранские и женские советы, ряд культурных групп (танцевальные группы и хоры). Эти группы пережили переходный период вместе с Домами культуры, которые в балтийских странах исчезли. Это означает, что у сельских жителей сохранилось некоторое традиционное общественное пространство, где они могут встречаться и обсуждать важные для них темы. За последние два года выросла популярность женских советов, которые действуют почти в каждой деревне, и некоторых этнокультурных организаций. Основная причина их возрастающей активности — социальные проблемы (среди которых наркотики и алкоголизм), усиленно проникающие в сельские районы. Развитие женских советов может быть расценено, как первый признак усилий по преодолению подавляющей анемии, присущей сельским районам, причиной которой были социальные и экономические последствия сельских реформ. Наиболее же влиятельной организацией сегодня является обновленный профсоюз.

Профсоюзы и сельскохозяйственные рабочие

Суть социалистических профессиональных союзов как организаций по распределению социальных пособий и рабочего контроля — общее место. После коллапса социализма старому профсоюзу бросил вызов ряд новых независимых профсоюзов. Однако только некоторые из них были организациями, по-настоящему защищающими интересы своих членов, тогда как большинство профсоюзов действовали скорее как магазины западных товаров. Позиции старых профсоюзов остались сильны, поскольку они обладали огромной собственностью и

³ Согласно исследованию, в Карелии только 17 % респондентов доверяют Думе, 37 % — правительству, 54 % — своим коллегам, 46 % — соседям, 43 % — церкви и 65 % — президенту России (см.: [Melin, Nikula 2004]).

Частные сельскохозяйственные компании и профсоюзы...

были способны предоставить своим членам такие льготы и услуги, которые не были по силам новым профсоюзам.

Как замечают Эшвин и Кларк [Ashwin, Clarke 2002, р. 3], профсоюзы не были готовы ответить на требование времени — освоить новую роль защиты интересов рабочих. Это не было их ролью при социализме, когда они действовали как посредник между дирекцией предприятия и рабочими или как «приводной ремень» коммунистической партии. По этой причине единственной естественной и реалистичной стратегией для лидеров профсоюза было переосмысление и реорганизация их традиционной роли на новых основаниях. В результате профсоюзы весьма слабы в России — их власть ограничена, и их положение характеризуется как «социальное партнерство без корпоративизма» [Ashwin, Clarke 2002, р. 274]. Это означает, что существует тесное сотрудничество между профсоюзами и менеджментом компании; традиция патернализма сильна, а деятельность по защите интересов ограничена и осуществляется скорее символически. Согласно французским исследованиям, политика ФНПР не изменилась с тех пор, как ФНПР была еще Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов. «Очень часто на предприятиях представители ФНПР имеют хорошие отношения с работодателями и защищают их позицию. Согласно исследованиям, рабочие не верят в союзы и ничего не ждут от них. Поэтому ФНПР не имеет политического влияния на рабочих» [Clement 2003].

Профсоюз и ЗАО «А»

После приватизации и реорганизации бывших совхозов деятельность профсоюзов в сельских районах российской Карелии почти прекратилась, и только в последние два года появились некоторые признаки их возрождения. В ЗАО «А» профсоюз в начале 1990-х годов существовал, но затем был ликвидирован, поскольку в нем не было необходимости (по словам председателя профсоюза). Инициативу в возрождении профсоюза проявили не рабочие, а директор для решения конфликтов, возникающих между наемными рабочими и управлением.

Директор предложил профсоюзу разработать документ, который определяет правовую базу для предоставления пособий, социальных гарантий и принятия решений. Две трети работников являются членами профсоюза, остальные — временно нанятые рабочие. Профсоюз охватывает всех членов трудового коллектива — от директора до чернорабочих.

Основная задача профсоюза — обсуждать трудовые договоры между дирекцией и работниками. Профсоюз также ведет переговоры по пособиям и услугам, которые предприятие предоставляет своим рабочим. Сюда входит финансовая помощь молодоженам, семьям с новорожденными, семьям, чьи сыновья служат в армии. Предприятие предоставляет своим сотрудникам рабочую одежду. Профсоюз следит за выполнением правил безопасности на работе. Возможно, наиболее интересной частью коллективного договора является список услуг, которые компания оказывает работникам для ведения личного подсобного хозяйства.

Для руководителя местного профсоюза (который имеет средний управленческий статус на предприятии) существующая система регулирования трудовых отношений является идеальной, так как она предотвращает конфликты и

создает поле для переговоров: *«Я думаю, что, если руководители сами являются членами профсоюзов, они будут сотрудничать. Они не спорят, но садятся за общий стол и ведут переговоры. Они решают, что возможно, а что нет. Зачем раскалывать предприятие? Нет предприятия— нет и профсоюза».*

Организация профсоюза в чистом виде представляет собой систему социального партнерства, которая имеет сильное сходство с профсоюзами прошлого, только без участия партии. Компания оплачивает расходы профсоюза, и с этой точки зрения профсоюз является частью дирекции компании. По своим функциям профсоюзы сведены к одному из отделов компании, заботящемуся о предоставлении пособий и отвечающему на возникающие жалобы. Профсоюз не представляет ни интересов рабочих, ни интересов работодателя, он выступает посредником между ними. Председатель профсоюза считает, что если бы в Карелии существовало широкое забастовочное движение, они вряд ли участвовали в нем: *«Если нет денег, чтобы увеличить зарплату, ничего нельзя сделать, кроме как принять ситуацию».*

Работники ЗАО «А» имеют двойственное отношение к профсоюзам. Часть из них считают, что деятельность профсоюзов их почти не касается. Другие думают, что профсоюзы — необходимая часть предприятия. По словам одного из управляющих компании, *«если возникает какая-то проблема, невозможно все время ходить к директору. Он достаточно занят. В таких случаях профсоюз действительно полезен. Профсоюз— часть предприятия, поэтому компания (не сам профсоюз) платит за поездки в санаторий».*

Производственные отношения в ЗАО «Б»

В ЗАО «Б» в противоположность ЗАО «А» профсоюз не играет никакой роли, даже несмотря на то что официально он существует. Прежде его согласие было необходимо дирекции во многих ситуациях. Например, в случае увольнения работника профсоюзу принадлежало последнее слово: *«Мы (предприятие) не могли уволить человека без одобрения профсоюза, даже если работник был пьяницей. Дирекция представляла дело на рассмотрение профсоюза. Он изучал его со всех сторон, особенно если это касалось женщин с детьми. Если были дети, несмотря на серьезность нарушений, мы не могли ее уволить» (начальник отдела кадров ЗАО «Б»).*

Сегодня решение по вопросам, касающимся сотрудников (например, прием на работу или увольнение, поощрение или пенсии), принимает специальный отдел кадров. Одна из проблем предприятия — большая текучесть кадров. За один год на работу было принято 220 человек и ушло примерно такое же число сотрудников. Начальник отдела кадров отмечает: *«Один и тот же человек может быть принят на работу и уволен 3—4 раза в году. Это происходит потому, что у нас нет выбора. Вот почему мы больше не обращаемся к профсоюзу. Сейчас он не имеет авторитета».* Большинство увольнений связаны с пьянством, и, как признает сотрудник отдела кадров, это — проблема не только данного предприятия или деревни. Это проблема всей России. Частота увольнений повлекла за собой потерю влияния профсоюза в компании, что также может расцениваться, как конец гибкости политики компании и вместе с тем как конец автономии,

Частные сельскохозяйственные компании и профсоюзы...

которой рабочие обладали при социализме. Такой факт, что один и тот же работник нанимается и увольняется по три раза за год, свидетельствует о критической ситуации на предприятии. У него недостаточно средств, чтобы привлечь хороших работников: заработная плата низкая, жилищные условия не удовлетворяют потребностям. По словам начальника отдела кадров, *«предприятие платит невысокую зарплату, но, по крайней мере, постоянно... Максимальный период, когда мы задерживали зарплату, — год или полтора, но в счет зарплаты мы снабжали людей продуктами»*.

В результате влияния профессионального союза ограничена распределением социальных льгот и услуг. Даже если коллективный договор включает права и обязанности работников и работодателя, практически возможность выполнять его очень мала в силу слабого влияния профсоюза и его экономической зависимости от предприятия.

Трудовое соглашение готовится в два этапа, сначала с группой дирекции, а затем с рабочими. Коллективное соглашение обсуждается между работниками. Договоры заключаются на неопределенный период времени и включают права и обязанности, прописанные в трудовом кодексе российского законодательства. Еще один договор, в котором определены пособия и социальные услуги, заключается между рабочими и предприятием. Один раз в год предприятие оплачивает отпуск работникам, оно также предоставляет субсидии семьям призывников, дарит подарки на дни рождения по определенным датам (50 лет — для женщин и 55 — для мужчин). Как утверждает бывший руководитель профсоюза, рабочие могут зарабатывать больше, чем дирекция, если они стараются работать, и предприятие платит зарплату своим рабочим своевременно и полностью. Несмотря на это, наиболее квалифицированные рабочие уходят с предприятия в более прибыльные отрасли, например, в лесное хозяйство.

ЗАО «Б» также предоставляет широкий спектр услуг и дополнительных источников существования для своих работников. Предприятие поддерживает жителей деревни и акционеров, предоставляя техническую помощь при вспашке участков, снабжая дровами и удобрениями, продает продукты по сниженным ценам в своих собственных магазинах и даже помогает людям с похоронами. *«Мы оказываем посильную помощь, например, гроб. Я думаю, и мы все думаем так, что если мы не поможем нашим людям, им не поможет никто. Мы живем как одна большая семья»*, — говорит директор ЗАО.

Несмотря на то что помощь, которую предприятие оказывает своим работникам и другим местным жителям, является для него непосильной ношей и составляет очевидную статью сокращения расходов (вместе с сокращением трудовых затрат), директор считает: *«Я не хотел бы, чтобы вы смотрели на это, как городские жители. Дело в том, что наша зарплата очень мала, и люди не могут жить без помощи. Если мы даем водителю 50 литров бензина для работы, он возьмет от 5 до 10 литров на свои собственные нужды. Это правда. Он продаст их, чтобы прожить»*. Законы экономики универсальны, они диктуются рынком (конкуренцией), компания должна следовать приказам (сигналам) рынка. Для директора его предприятие — это не только машины, товары и цены. Ядро предприятия — концепция трудового коллектива. Во времена социализма воспроизводство и гарантия функционирования предприятия также были главной заботой дирекции. Советский тип сельского трудового коллектива имел родовую природу.

Он был одновременно заботящимся и авторитарным. Но, если в социалистический период существовал треугольник трудового контроля (дирекция, партия и профсоюз), основанный частично на принуждении, частично на убеждении, сегодня имеется только дирекция. Метод приватизации сделал работников собственниками, по крайней мере формально, и участниками принятия решений. На тех предприятиях, экономическое положение которых слабо, эта ситуация приводит к двойной зависимости: дирекция вынуждена обращаться к выдаче «натуральных» пособий, чтобы предотвратить уход наиболее деятельных и молодых рабочих, а рабочие зависят от своих земельных участков, позволяющих выжить, и от предприятия, предоставляющего услуги для их личного подсобного хозяйства. В конечном счете, как отмечают исследователи, «коллективное хозяйство как таковое не исчезло, но его функция изменилась... его экономические функции в значительной мере трансформировались в новое качество, оно стало центром обслуживания собственных хозяйств его рабочих» [Burawoy 2001, p. 16].

Заключение

Проведенное исследование показало, что результатом реформ в России стал частичный возврат к досовременным формам отношений между работниками и работодателями. В некоторых аспектах организация трудовых отношений воспроизводила формы, существовавшие при социализме. В ситуации, когда для рабочих единственным смыслом вступления в профсоюз являются получаемые через него пособия и когда рабочих и работодателей объединяет одна цель — выживание предприятия, между сторонами может возникнуть социальное партнерство. Патернализм, бывший основным отличием и центральной чертой советской деловой организации, сохранился в новых полурыночных условиях. Он усилен сегодня экономической необходимостью гарантировать выживание предприятия.

В настоящее время перспектива изменения такого порядка вещей весьма неопределенна, поскольку сельское хозяйство, особенно в таком регионе, как Карелия, ни в политическом, ни в экономическом отношении не входит в число важнейших секторов экономики. Огромная часть продукции идет на местные или региональные рынки, так как качество продукции не позволяет ей конкурировать ни с зарубежной продукцией, ни с продукцией национальных компаний. Рабочие сельскохозяйственных предприятий не обладают такими стратегическими навыками, которые бы усилили их позицию в отношениях со своими работодателями, а недостаточное развитие местного рынка труда не дает им возможности диктовать свои условия работы. Наиболее квалифицированные и молодые работники либо уезжают из района, либо используют неформальные рынки труда, которые дают им определенную независимость от своего предприятия.

Перевод с английского А.В. Селезневой

Частные сельскохозяйственные компании и профсоюзы...

Литература

- Российский статистический ежегодник: Статистический сборник. 1996. М., 1998.
- Ashwin S., Clarke S.* Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition. Palgrave, Basingstoke and N.-Y., 2002.
- Burawoy M.* Transition Without Transformation: Russia's Involutionary Road to Capitalism. East European Politics and Societies. 2001.
- Clarke S., Fairbrother P., Burawoy M., Krotov P.* (1993): What About Workers? L., 1993.
- Clement S.* Цит. по: www.moscowtimes.ru/stories/2003/11/27.
- Mandel D.* Why There is no Revolt? The Russian Working Class and Labour Movement. Socialist Register 2001 // Working Classes, Global Realities / Ed. by L. Panitch, C Leys, G. Albo, D.Coates. 2001.
- McAuley A.* Social Policy and the Labor Market in Russia During Transition // Transforming Post-Communist Political Economies.
- Melin H., Nikula J.* Social Structure of Three Karelian Communities // Social Structure, Public Space and Civil Society in Karelia / Ed. by H. Melin. Helsinki: Kikmora Publications, 2004.
- Nikula J.* From State-Dependency to Genuine Worker Movement? Working Class in Socialism and in Post-Socialism // Studies in European Politics and Society. Vol. 1. Vammala: Tampere University Publications, 1997.
- Service R.* Russia — an Experiment With the People. Harvard University Press, 2003.
- Ruutsoo R.* Rural Community of the Baltic States and Post-communist Transition // Mapping the Rural Transition in the Baltic Countries / Ed. by Alanen. Ashgate: Aldershot, 2004.
- Varshavskaya L., Yaroshenko S., Karelina M., Clarke S.* The Russian Dacha and the Myth of the Urban Peasant//The Formation of a Labour Market in Russia/Ed. by S. Clarke. L., 1999.
- The World Bank: Food and Agricultural Policy Reforms in the Former USSR. An Agenda for the Transition (Country Department III: Europe and Central Asia Region), Studies of Economies in Transformation, Paper № 1. Washington, 1992.