

Динамика компенсационных выплат компаний: по какому пути идет Россия?
Статья опубликована в журнале «Экономическая наука современной России» №4, 2009. СС. 107-120

За время рыночных реформ в России немало говорилось о патернализме российских компаний. Но если в 1990-е годы на него ссылались экономисты в связи с поддержанием избыточной занятости и объектов социальной сферы на предприятиях в условиях падения производства, то в 2000-е эту тему стали разрабатывать социологи. Последние сосредоточили внимание на специфике российских трудовых отношений, не укладывающихся в рамки рационального контракта работника и работодателя, сложившегося в странах Запада. (Например: Темницкий, 2004; Романов, 2005; Лефевр 2008) При этом так или иначе подразумевается, что работники отказываются от активной защиты своих прав в обмен на некие преимущества, предоставляемые руководством предприятий. Учитывая экономический рост 2000-х гг. и расширение социальных программ компаний, логично предположить, что таким преимуществом служат компенсационные выплаты, т.е. заработная плата и социальный пакет. Чтобы проверить данное предположение, в данной работе проанализирована динамика компенсационных выплат в 1995-2007 гг. с учетом соотношения между заработной платой и социальными выплатами и льготами, обязательной и добровольной частью социальных расходов, а также с учетом изменения структуры социального пакета и особенностей регулирования социально-трудовой сферы.

Динамика затрат на рабочую силу в 1995-2007 гг.

Анализ динамики затрат на рабочую силу логично начать с анализа заработной платы тем более, что на протяжении 2000-х годов и Росстат, и многие российские компании рапортовали о ее неуклонном росте. Однако проблемы заработной платы не являются предметом настоящей статьи – прежде всего потому, что эта работа очень добросовестно и разносторонне уже проведена моими коллегами по ГУ-ВШЭ. (Заработная плата..., 2008). Анализ этой важной работы и вынесение критических замечаний не входит в задачи настоящей статьи. В то же время хотелось бы подчеркнуть, что рассчитываемые Росстатом стандартные показатели относительной величины заработной платы, несмотря на ее поступательный рост в 2000-е годы, не выглядят впечатляющими. Так, по данным Росстата, рост заработной платы в 2008 г. составил 123% от уровня 1991 г. в сопоставимых ценах. Даже если принять более оптимистичные оценки, которые приводят эксперты, этот рост не превысит 150%, что на фоне отчетов об экономическом подъеме в 2000-е гг. и экономической стагнации последних советских лет, с которыми идет сравнение, выглядит более чем скромно. Сравнение с прожиточным минимумом, которое также приводится в сводках Росстата, только подтверждает этот вывод. В 1991 г. соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума составляло 335%, в 2008 г. – 344%.¹ Изменение подходов к оценке прожиточного

¹ Приведено по данным с сайта Росстата - www.gks.ru на основе данных о среднемесячной начисленной заработной плате работников организаций. В последнее время этот показатель стал подвергаться критике как объективная характеристика динамики заработной платы в связи с существенными сдвигами, произошедшими в пореформенный период в институтах ее регулирования, возможностях учета инфляции, теневой оплаты труда, некоторых отраслей и пр. (См., в частности: Гимпельсон, Капелюшников, Полетаев, 2008) Однако с водой не стоит выплескивать ребенка. Принимая условность такого подсчета динамики реальной заработной платы, необходимо учитывать соответствие или несоответствие задачам исследования. Применительно к нашей теме важно не то, когда реальная заработная плата в России преодолела условный рубеж 1991г. – в 2007 или в 2006 году (это зависит от различий в расчетах, применяемых экспертами и Росстатом), и не в абсолютизации самого «рубежа», а в том, что на протяжении более 15 лет она оставалась чрезвычайно низкой и отличалась повышенной чувствительностью к состоянию хозяйственной

минимума в 1990-е гг. не оказывает существенного влияния на приведенное сравнение, поскольку в 1991 г. и в 2008 г., в отличие от экстренных мер 1990-х гг., измерение уровня бедности проводилось на основе конвенционально установленных в экспертном сообществе параметров, сформированных в условиях относительной экономической стабильности, что соответствовало традициям многих западных стран и рекомендациям ООН 1984 г. (Доходы и социальные услуги... 2005).

Информация о затратах предприятий и организаций на рабочую силу формируется в России с 1995 г. на основе проводимых как правило 1 раз в 2 года выборочных исследований предприятий с последующим распространением на генеральную совокупность. Данные представляются и публикуются Росстатом с большой задержкой. Так, последние из опубликованных данных о затратах организаций на рабочую силу были приведены в январе 2009 г. по результатам Обследования 2007 г. (Таблица 1).² Можно предположить, что Росстат испытывал повышенное давление со стороны органов власти в связи с представлением информации, угрожающей социальной стабильности в условиях кризиса.³ В 2008-2009 гг., как и в 1990-е гг., к таким чувствительным областям стала относиться статистика труда.

Таблица 1. Затраты организаций на рабочую силу.

	Ср.мес. затраты на Рсилу (рублей)	в том числе, в %:					
		ЗП	Расходы на обесп. Жильем	Расходы на соц. Защиту (в т.ч. добровол.)	Расх. на профес. обучение	Расх. на культ-быт. Обсл-е	Прочие расходы и налоги
2007							
В ср. по экономике	20683	77,7	0,3	18,5 (2,1)	0,4	0,6	0,1
Добыча полез.иск.	38752	74,8	1,8	18,4 (3,8)	0,5	1,5	0,1
Обработ. пр-ть	17671	76,7	0,2	17,9 (1,8)	0,3	0,8	0,1
2005							
В ср. по экономике	13337	76,5	0,4	19,6 (2,4)	0,3	0,7	2,5
Добыча полез.иск.	27602	73,9	1,2	20,1 (4,4)	0,4	1,5	2,9
Обработ. пр-ть	11554	75,5	0,3	20,4 (2,2)	0,3	1,2	2,3
2002							
В ср. по экономике	7644	71,6	0,5	24,1 (2,2)	0,3	1,0	2,4
Пром-ть	7667	70,2	0,8	24,6 (2,8)	0,3	1,6	2,6
1998							
В ср. по экономике	2094	62,5	2,0	29,8 (1,9)	0,3	1,5	3,9
Пром-ть	2114	59,8	3,1	30,4 (2,0)	0,3	2,4	4,0
1995							
В ср. по экономике	...	60,5	4,5	28,3	0,3	3,3	3,0

деятельности компаний, а не конвенциональным социальным стандартам. Это позволило тем же экспертам справедливо характеризовать российский рынок труда как нестандартный, а заработную плату в России сверхгибкой, т.е. отклоняющейся от закономерностей, присущих западной рыночной экономике.

² В 2008 году впервые в 2000-е гг. данный сборник вообще не выходил, а в планах публикаций на 2009 г. его выход запланирован лишь на декабрь.

³ Например, руководитель Росстата В.Соколин в интервью журналу «Итоги» недавно выразил сожаление по поводу ряда мер курирующего министерства (МЭР), понижающих, по его мнению, объективность статистической информации. – «Итоги» №42 (696) 12.10.2009

<http://www.itogi.ru/russia/2009/42/144962.html>

Пром-ть	...	58,0	6,2	28,5	0,3	4,2	2,8
---------	-----	------	-----	------	-----	-----	-----

Источник: Росстат, по данным выборочных обследований⁴.

Справочно:

В состав расходов на социальную защиту в соответствии с формой Росстата №1 («Рабочая сила») наряду с добровольными расходами работодателя входят следующие расходы работодателя, являющиеся обязательными по российскому законодательству:

- единый социальный налог

- взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний

- выходное пособие при расторжении трудового договора и суммы, начисленные при увольнении на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников

- суммы пособий по временной нетрудоспособности, выплаченные за счет средств организации в соответствии с законодательством РФ.

Структура. Наиболее существенные изменения в структуре затрат на рабочую силу, произошедшие с 1990-х годов, связаны с соотношением заработной платы и расходов на социальные выплаты и льготы. Так, доля заработной платы с 1995 по 2007 гг. выросла более, чем на четверть - с 60,5% до 77,7% (Таблица 1), в то время как расходы на социальные выплаты и льготы в соответствующей пропорции сократились. В частности, по оценкам Росстата, расходы на социальную защиту в относительном выражении сократились в 1,5 раза (с 28% до 18,5%), расходы на обеспечение жильем - в 15 раз (с 4,5% до 0,3%), расходы на культурно-бытовое обслуживание – более чем в 5 раз (с 3,3% до 0,6%). При этом практически неизменной осталась доля затрат на профессиональное обучение - 0,4% от общей суммы затрат на рабочую силу (в 1995-2005 гг. 0,3%). При этом стоит вспомнить, что в последние «тучные» годы, т.е. примерно в 2005-2007 гг. крупнейшие российские компании рапортовали о введении жилищных программ (прежде всего, на основе ипотечного кредитования, а в некоторых случаях и жилищного строительства), внедрении страховых медицинских программ (входит в раздел добровольной социальной защиты), улучшении культурно-бытовых условий труда и отдыха работников. Несмотря на эти факты, средние показатели демонстрируют скорее обратное – дальнейшее сокращение удельного веса соответствующих статей социальных затрат компаний.

Главным фактором сокращения доли незарплатных расходов в структуре затрат компаний на рабочую силу в 1995-2007 гг. является изменение системы государственного регулирования социальных расходов, а именно - сокращение социальных налогов. В 1990-е годы в этой области существовали разрозненные платежи во внебюджетные фонды - пенсионный фонд, фонд социального страхования, фонд обязательного медицинского страхования, фонд занятости и пр. Тогда же начала обсуждаться необходимость упрощения социального налогообложения компаний и введение единого социального налога. С 1 января 2001 г. он был введен с базовой ставкой 36,5 % ФОТ. При этом была введена регрессивная шкала налогообложения, стимулировавшая работников и работодателей к повышению заработной платы и ее легализации, с определенного уровня обеспечивавшей экономию по ЕСН. С 1 января 2005 г. эластичность регрессивной шкалы понизилась, зато была существенно сокращена ставка ЕСН – до 26% ФОТ.

Величина. Вопреки ожиданиям, связанным с ростом доходов компаний в 2000-е годы и широкими дискуссиями о социальной ответственности бизнеса, социальные расходы компаний выросли не столь значительно. Для того, чтобы это иллюстрировать, мы пересчитали данные о затратах на рабочую силу, социальные расходы в целом и их добровольную часть в ценах 1998 г. (Таблица 2). Для повышения точности расчетов использовались данные по промышленности и индексы промышленных цен за 1999-2007

⁴ Сумма затрат организаций на рабочую силу рассчитывается на одного работника в месяц. Сведения о затратах на рабочую силу в 2007 г. представили более 37 000 организаций, в 2005 г. - более 35 000 организаций, в 2002 г. – около 28 000 организаций производственной (кроме сельского и лесного хозяйства) и непроизводственной сферы. - Статистический бюллетень.2009, №1 (Интернет версия на сайте Росстата – <http://www.gks.ru>). Труд и занятость, 2007. Труд и занятость, 2005.

гг.⁵ Из этих данных видно, что совокупные затраты на рабочую силу (т.е. с учетом роста заработной платы в исследуемый период) выросли в 1998-2007 гг. в реальном выражении примерно на 41%. Что касается затрат на социальную защиту, то они в реальном выражении сократились – на 14% (Таблица 2).

Таблица 2. Динамика текущих и реальных затрат на рабочую силу в 1998 – 2007 гг. на предприятиях промышленности в рублях в ценах 1998г.

	Затраты на Рс в тек ценах	Затраты на Рс в ценах конца 1998 г.	Затраты на социальную защиту в текущих ценах		Затраты на социальную защиту в ценах конца 1998 г.	
			Всего	Добров	Всего	Добров
2007	19433	2984	3495	415	537	64
2005	12921	2740	2584	485	472	88
2002	7667	2671	1848	215	587	68
1998	2114	2114	624	42	624	42

Источник: Расчет, по данным Росстата о динамике цен производителей промышленных товаров и данных о структуре затрат на рабочую силу в соответствующих отраслях.

Что действительно выросло – это добровольный вклад компаний в так называемые расходы на социальную защиту, который выходит за пределы обязательных взносов, таких как ЕСН. По нашим расчетам, этот рост за 10 лет составил в реальных ценах 1,5 раза. Но если посмотреть по годам, обнаружится, что рост этой части наблюдался до 2005 г., тогда как к 2007 г. наметилось снижение (последняя колонка Таблицы 2). Таким образом, рассуждения компаний и некоторых экспертов о росте социальных расходов и социального пакета в 2000-е годы нуждаются в уточнении и освобождении от иллюзий. Основной статьей роста была заработная плата, а не социальные льготы и услуги. Что касается последних, то как по доле в затратах, так и в реальных ценах они практически не росли. Незначительный рост удельного веса добровольной части расходов по социальной защите не компенсировал сокращения по другим статьям (Таблица 3).

Таблица 3. Выборочные расходы на социальный пакет (без обязательных расходов) (в % от совокупных затрат на рабочую силу)⁶

	Обеспечение жильем	Социальная защита (добров.)	Профессион. обучение	Культ.-быт. обслуживание	Всего (1+2+3+4)
2007	0,3	2,1	0,4	0,6	3,4
2005	0,4	2,4	0,3	0,7	3,8
2002	0,5	2,2	0,3	1,0	4,0
1998	2,0	1,9	0,3	1,5	5,7
1995*	4,5	н/д	0,3	3,3	8,1
1995**	4,3	3,1	0,3	3,1	10,8

*) Источник: Росстат: «Труд и занятость в России». 2005. (то же что и в Таблице 5, без учета добровольных расходов на социальную защиту, по которым в источнике нет данных).

***) Источник: Росстат: «Статистический бюллетень». 1998. №10.⁷

⁵ В 1998 и 2002 г. – в промышленности; в 2005 и 2007 в связи с переходом на новую классификацию ОКВЭД – пересчитаны по сумме добывающих и обрабатывающих производств. В связи с небольшой долей занятых и, главное, малой сопоставимостью между старыми данными по электроэнергетике и новыми – по «производству электроэнергии, газа и воды», данные по последнему в расчетах не использовались. Разумеется, подобные расчеты носят приблизительный характер, поскольку индекс цен приводится на определенную дату, а данные о расходах имеют среднегодовое исчисление. В то же время возможные погрешности в данном случае скорее завышают данные о реальных затратах и не могут принципиально изменить картину сдвигов.

⁶ Данные за 1995 г. приведены по двум источникам Росстата, т.к. они различаются. Данные за 2007: Статистический бюллетень №1 2009

⁷ Цит. По: Капелюшников, 2001. С. 74.

Для того чтобы понять, где сейчас находится Россия в части социальных расходов компаний, необходимо оценить их с точки зрения международных сопоставлений.⁸

По данным Бюро статистики труда США, затраты на социальные льготы и выплаты (незарплатные социальные расходы, benefit costs) не только в 2000-е годы, но на протяжении 3-х последних десятилетий методично росли, при этом доля заработной платы соответственно сокращалась – с 80,4% в 1966 до 69,7% в 2009 (Таблица 4). Это подтверждается не только в десятилетних временных интервалах, но и на более коротких отрезках.

Таблица 4. Структура и динамика затрат на рабочую силу в США в 1966-2009 гг.

	1966	1986	1996	2009
Всего Total	100	100	100	100
Заработная плата Wages & Salaries	80.4	73.0	71.6	69.7
Совокупные социальные льготы и выплаты Total benefits	19.6	27.0	28.4	30.3
1.Оплачиваемое отсутствие на работе Paid leave	5.9	7.0	6.6 (3.0)*	7.1 (3.4)*
2.Дополнительные выплаты Supplemental pay	3.8	2.3	2.4	2.6
3.Страхование Insurance	2.0	5.5	6.8 (6.3)**	8.5 (8.0)**
4.Пенсионное обеспечение и сберегательные планы Retirements & savings	2.6	3.8	4.0	4.4
5.Обязательные платежи по законодательству Legally required	5.2	8.4	8.5	7.8
6.Др. выплаты и льготы Other benefits	0.1	0.1	0.1	--
Заработная плата + дополнительные выплаты + оплата отпусков	--	--	77.0	75.7

Источник: 1996, 2009: Bureau of Labor Statistics, March 1996, June 2009. 1966,1986: Schvenk, 2001. P.30.

*) В скобках – оплата отпусков.

***) В скобках – медицинское страхование.

Сопоставляя данные по России и США, следует иметь в виду, что принятая в США статистика затрат компаний на рабочую силу по ряду позиций отличается от российской с точки зрения группировки структурных элементов. В частности, так называемые, «Дополнительные выплаты» (supplemental pay), в которые входит оплата сверхурочных, премии и неденежные выплаты, в России фактически учитываются в оплате труда, а в США - в социальных льготах и выплатах (benefits). То же самое частично касается раздела «Оплачиваемое отсутствие на работе» (отчасти аналогичное российской оплате за неотработанное время). Но здесь ситуация сложнее. В нее входит и оплачиваемый отпуск, который в России учитывается в оплате труда, и оплата больничных, которая в России входит в состав затрат на социальную защиту. Затраты на оплату отпусков, по данным Бюро статистики труда США на июнь 2009 г. составили 3,4% в затратах на рабочую силу. Если их суммировать с дополнительными выплатами и заработной платой, получим долю заработной платы 75,7%, т.е. практически тот же уровень, что в России в 2005 г. (76,5%, исходя из данных Таблицы 1).

⁸ В цитированной выше работе (Заработная плата..., 2008.) приведены примеры структуры расходов на рабочую силу по странам ЕС. Однако они мало информативны, поскольку отдельные элементы одних и тех же затрат учитываются в разных странах по-разному, а значит – несопоставимы без соответствующего детального анализа.

Вопреки устоявшемуся мнению о «либеральной» модели трудовых отношений в США в противоположность «патерналистской» модели в России, данные свидетельствуют скорее об обратном. Во-первых, на протяжении нескольких десятилетий соотношение «зарплата – социальные выплаты и льготы» менялось в США в пользу социального пакета, тогда как Россия в результате рыночных преобразований пошла прямо противоположным путем. Доля незарплатной части в расходах на рабочую силу компаний с начала 1990-х годов методически снижалась, в 1995-2007 гг. - с 40% до 22%.

Во-вторых, в США доля обязательных выплат, определяемых государством, более чем в 3 раза ниже, чем в России, хотя в последние десятилетия она выросла. (Этим во многом объясняется расхожее представление о недостатке социальной ориентации и неприятии патернализма в американской модели трудовых отношений.) Тем более существенным следует рассматривать вклад американских компаний в социальный пакет, поскольку его основная часть не связана с прессом государства. Если из затрат на рабочую силу вычесть зарплатную часть и обязательные платежи, т.е. сопоставить добровольный социальный пакет в России и в США, мы получим в России 3,4% (2007), в США – 16,6% (2009), а в 1990-е годы - в России -10,8% (1995), в США – 14,5% (1996). Сопоставление отдельных статей социального пакета дает не меньшее расхождение. Так, доля корпоративного пенсионного обеспечения и медицинского страхования (добровольные части, другие учтены в США в статьях обязательных расходов) составили в 2009 г. в США 12,4%, в России – менее 2,1% («менее» - поскольку помимо пенсионных расходов и здравоохранения добровольные расходы на социальную защиту в России включают и другие элементы, Таблица 3). При этом следует отметить, что именно эти две статьи в США подверглись наибольшему росту в 1966-2009 гг. - доля первого выросла почти в 4 раза, а доля второго – в почти в 2 раза. (Таблица 4). Что касается России, то здесь даже «капитаны» корпоративной социальной ответственности из числа крупнейших российских компаний в так называемые «тучные» годы не могли похвастаться сопоставимым уровнем расходов на социальный пакет. Что же говорить об условиях кризиса, когда многие из этих компаний объявили о запланированных сокращениях социального пакета и затрат на обучение персонала?

Этапы трансформации регулирования социально-трудовой сферы

Особенности взаимодействия основных субъектов социально-трудовых отношений с 1991 г. в России существенно изменились, хотя одно общее свойство осталось – государство по-прежнему играет в нем важную роль. При этом роль администраций предприятий растет, а роль работников стремительно падает. На уровне идей и институтов динамику произошедших изменений можно представить как спор двух проектов - либерального и социального государства. Либеральный проект отдавал большую часть ответственности за регулирование условий и форм занятости, оплаты труда, трудовых договоров, социального обеспечения работников на корпоративный и частный уровень (включая сюда и работников). Проект социального государства предлагал повысить ответственность государства за тяготы реформ и рыночной неустойчивости, лежащие на плечи населения, обеспечить работникам защиту от эгоистических устремлений бизнеса.

С точки зрения роли двух проектов в изменении вектора трансформации период с 1992 г. до 2008 г.⁹ можно разбить на 3 этапа.

На первом этапе 1992-1995 гг.¹⁰ осуществлялась попытка построить капиталистические, но все же социально ориентированные условия взаимодействия

⁹ Настоящая работа прямо не касается прогноза путей адаптации компенсационной политики компаний к новому кризису. Это связано прежде всего с тем, что такой прогноз должен основываться на господствующих принципах функционирования компаний накануне кризиса и анализе накопленного опыта. Двум последним обстоятельствам и посвящена статья.

между государством, бизнесом и работниками. Наиболее значимыми здесь были три направления институциональных изменений. Во-первых, происходило формирование новых институтов государственного регулирования занятости, основанное на модели социального государства, характерной на тот момент для стран западной Европы. Понятие социального государства было зафиксировано в принятом в 1991 г. Законе о занятости. Центральным институтом дальнейшей реформы явилось создание Федеральной Службы занятости населения с системой региональных отделений, а также подведомственным Фондом занятости. Были введены и другие механизмы регулирования социально-трудовой сферы, характерные для развитых индустриальных стран – институт минимальной заработной платы, система коллективно-договорного регулирования и др. Во-вторых, из предложенных законодательно механизмов приватизации сработал наиболее социально ориентированный – с сохранением контрольного пакета за трудовым коллективом и названный экспертами затем «инсайдерской приватизацией». В-третьих, в трудовых отношениях до 1994-1995 гг. сохранялись советские формы патернализма руководства – стремление к поддержанию стабильной занятости (накопление избыточной рабочей силы – Московская, 1998; Капелюшников, 2001¹¹) и объемная социальная сфера. Если бы не обвальное сокращение заработной платы на фоне неконтролируемого роста цен, этот период можно было бы считать периодом строительства социального государства. Социальная сфера предприятий и даже введение новых «кризисных» льгот (таких, как возможность приобретать по сниженным ценам товары в торговых точках, принадлежащих предприятию, дотации на содержание детей в детских дошкольных учреждениях, надбавки к пенсиям и пр.) служили компенсацией «сверхгибкости» заработной платы, в отдельные периоды снижавшейся ниже прожиточного минимума.¹² По данным RLFS, в 1994 г. на предприятиях существовало до 10 видов льгот, предоставляемых предприятием на добровольной основе основным производственным работникам, работающим полный рабочий день. По данным независимых исследований, поддержание социальной сферы происходило даже тогда, когда у предприятия отсутствовали средства для этого и тогда, когда объекты социальной сферы были переданы муниципалитетам. (Долгопятова, 1995, СС. 207-208; Кабалина, Сидорина, 1999; Экономика промышленных предприятий, 2001)

Второй этап 1996-1998 гг обозначил углубление экономического кризиса с частичным разрушением институтов, которые были сформированы в предыдущий период. Наиболее

¹⁰ Здесь довольно трудно установить конечную дату. Если исходить непосредственно из принятия основных государственных мер, следует ограничить этот этап первыми двумя годами. Если же акцентировать внимание на последствиях решений (развертывание работы региональных служб занятости по широкому кругу функций и активных программ; растянутость приватизации в промышленности и ограничения постприватизационного периода; сохранение в высшем менеджменте руководителей с советским опытом руководства предприятием, что весьма значимо в отношениях работодателей и работников), период явно нужно протянуть до момента, когда стало ясно, что принятые меры не остановят спада, который многие предприятия не переживут. Немаловажное значение в периодизации имеет опыт мониторинга гибкости труда в промышленности России (RLFS), проводимый в 1992-2002 гг. сотрудниками Центра исследований рынка труда Института экономики РАН под руководством Т. Четверниной (сейчас – Институт управления социальными процессами ГУ-ВШЭ).

¹¹ Сдерживание открытой безработицы и накопление избыточной занятости стало одним из отличительных признаков адаптации к кризису. При этом среди основных причин такого поведения, по данным RLFS, называлось стремление сохранить коллектив и квалифицированные кадры, а также соображение, что работники не смогут найти работу в регионе. Последний аргумент имел значительный вес в 1995 г., но затем сошел на нет. При этом экономия на выходном пособии не составляла на протяжении всех опросов значимой величины (менее 2% ответов). (Московская, 1998, с. 72)

¹² Термин «сверхгибкость» заработной платы вошел в активный научный оборот благодаря Р. Капелюшникову и нашим коллегам из Центра трудовых исследований ГУ-ВШЭ. (См.: Капелюшников, 2003; Заработная плата... 2008) Он отражает специфику адаптации российского рынка труда к шокам рыночной трансформации, в котором большей реактивностью на экономический спад и падение спроса отличается заработная плата, а не численность занятых (вопреки стандартам западной экономической теории, которая вслед за Кейнсом характеризует заработную плату термином «жесткость» (stickiness).

значимыми признаками этого стал рост безработицы, средний показатель которой к 1998 г. вплотную приблизился к 15%, а в ряде регионов был значительно выше (более того, практически в каждой области имелись населенные пункты с уровнем безработицы, близким к 20%); распространение массовой практики сокращения рабочего времени и административных отпусков; кризис неплатежей, включая платежи во внебюджетные фонды; и самое яркое явление – массовые задержки заработной платы работников подразумевавшие кредитование работниками своих предприятий. (Капелюшников, 2001, СС. 266-269) .

Ценовой характеристикой этого процесса стало снижение фактических затрат на рабочую силу. Если же говорить о расходах на социальное обеспечение работников, то в нем наблюдались следующие тенденции: а) сокращение объектов социальной сферы, находящихся на балансе предприятий, б) сокращение набора предоставляемых льгот и услуг, в) частичное изменение номенклатуры льгот и услуг в пользу разовых мероприятий и выплат (единовременных выплат «по случаю» - таких, как экстренная материальная помощь, пособие по выходе на пенсию), г) снижение доступности льгот. (Московская, 2007, II. СС.298-299). При этом речь обычно не шла о дифференцированном отношении компании к разным группам работников, просто для поддержки выбирались программы, затрагивающие меньшинство, ограничивалось число получателей, снижался размер выплат.

Третий этап 1999 – 2008 гг. отмечен тремя важными «вехами» институциональных изменений в социально-трудовой сфере – заменой многочисленных налогов во внебюджетные фонды Единым социальным налогом и соответствующим сокращением размера социального налога; введением нового Трудового кодекса взамен КЗОТ и ликвидацией Фонда занятости, следствием которого стало свертывание активной государственной политики на рынке труда, проводимой региональными службами занятости (в результате статус и финансовые возможности служб резко снизились). В целом этот период характеризуется тем, что на фоне финансового оздоровления и экономического роста в сфере государственного регулирования трудовой сферы произошло заметное отступление от исходных принципов «социального государства» и выстраивание системы, в которой все большее число решений по поводу функционирования социально-трудовой сферы принимается на микроуровне, т.е. в ходе договорных отношений между работниками и работодателями. С учетом неравенства в ресурсах и информации между бизнесом и работниками, в отсутствие прозрачной судебной системы и сильных профсоюзов как института реальной защиты прав работников такое смещение означает усиление контроля бизнеса над социально-трудовой сферой. При этом государство не устраняется полностью, но его притязания на регулирование становятся менее прозрачными, а ответственность уменьшается.

В чем состояла модернизация социального пакета?

Новые тенденции, характеризующие развитие системы предоставления социальных льгот и услуг работникам в 2000-е годы можно свести к следующему:

- - оптимизация затрат на соцпакет; использование внешних провайдеров (страховые компании, частные пенсионные фонды, государственные и частные медицинские учреждения и пр.) услуг взамен содержания объектов трудовой сферы;
- - замена прямого предоставления услуг системой страхования (зависит от развития рынка соответствующих услуг, которые неравномерно развиваются по регионам);
- - выделение программ для особо ценных работников, к которым могут относиться специалисты дефицитного на рынке труда профиля, молодые специалисты, руководители (для таких сотрудников могут использоваться дорогостоящие программы, например, жилищные);

- предоставление преимуществ в зависимости от функционала работника, облегчающих выполнение профессиональных обязанностей (мобильный телефон, фотоаппарат, оборудование «мобильный офис», автомобиль или услуги шофера и пр.);
- - попытки увязать социальные льготы с результатами труда - тоже подразумевают избирательность, но уже по принципу трудовых достижений; но если позитивное стимулирование рассматривается работниками как неравенство доступа и, как правило, не пропускается в коллективный договор, то отрицательное иногда встречается в практике компаний (например, отказ в предоставлении некоторых льгот нарушителям трудовой дисциплины, работникам, допустившим серьезные технические нарушения и пр.);

В то же время помимо тенденций, которые вписываются в рационализацию управления социальным пакетом, существуют и другие, которые носят скорее реактивный и произвольный характер, будучи основаны не столько на отчетливое знание нужд и интересов определенных групп работников, сколько на внешний производимый эффект.¹³ К ним относятся подарки и организация праздников для ветеранов и пенсионеров; предоставление или дотирование абонементов в фитнес центры; строительство собственных спортивных площадок и пр. В отличие от логики рационализации, где соцпакет выступает элементом управления персоналом, в логике «производимого эффекта» он рассматривается по сути как необязательный и дополнительный элемент корпоративного престижа.

В действительности индикатором того, к какой из двух логик относится социальная программа, является не ее форма, а предназначение. Открытие спортзала на территории завода может работать на сплоченность коллектива и укрепление здорового образа жизни, если сопровождается развитием игровых видов спорта и организацией соревнований между командами разных подразделений. Открытие тренажерного зала на трикотажной фабрике в условиях трехсменной работы женских бригад означает под видом оздоровления работниц - фитнес для топ-менеджмента (в свою очередь последний, может служить инструментом привлечения в руководство молодых специалистов, а может быть – средством психологической разгрузки директора, его друзей и знакомых). В то же время как имиджевые социальные программы, так и программы управления персоналом могут дополнять друг друга. Однако их сочетание на одном предприятии наводит на мысль о незавершенности политики предоставления социального пакета и неопределенности в понимании его функций со стороны руководства компаний.

На формирование идеологии и практики политики компенсаций и в частности соцпакета в 2000-е годы стало оказывать влияние несколько факторов. *Первый* состоял в том, что у предприятий появились дополнительные экономические ресурсы, источником которых были экономический рост и снижение социальных обязательств, накладываемых государством в связи с введением ЕСН. *Вторым фактором* стало распространение идеологии корпоративной социальной ответственности (КСО). В литературе уже говорилось об институционализации КСО в России. (Московская, 2007. I). В то же время вопрос о том, какая это норма, остается открытым. Для многих компаний это скорее демонстрация цивилизованного ведения бизнеса, адресованная партнерам по бизнесу и государству. Гораздо реже это – норма взаимоотношений с персоналом. В первом случае она отличается меньшей укорененностью в повседневной деятельности и легко «уходит» с ухудшением экономической конъюнктуры, что мы уже наблюдаем в ходе кризиса.

Особенностями КСО в России является то, что с одной стороны, эта идеология пришла с Запада, где так называемое ответственное социальное поведение корпораций в

¹³ В строгом смысле две логики предоставления социальных услуг не противоречат друг другу. Но первая исходит из понимания социального пакета как стандартной формы управления персоналом, а вторая из произвольного отбора нескольких обычно недорогих имиджевых программ, рассчитываемых на внешнюю аудиторию (прежде всего, бизнес партнеров и государство как стейкхолдеров).

конце 1990-х гг. приобрело характер международных стандартов.¹⁴ С другой стороны, в России дискуссии о внедрении КСО нередко происходили по инициативе государственных чиновников. На последнее обстоятельство как на давление государства на бизнес принято обращать внимание в бизнес сообществе. При этом не упоминается, что государство стало посылать сигналы бизнесу участвовать в решении насущных социальных проблем вслед за сокращением обязательных платежей по социальной защите работников. Этот момент можно интерпретировать по-разному: как переход от формального к неформальному государственному регулированию социальных обязательств бизнеса, как децентрализацию государственного регулирования социальной сферой корпораций (поскольку заключения соглашений осуществлялись обычно на региональном уровне) или как смещение бремени социальной защиты, которую наряду с государством несет бизнес, с работников на население территорий. Так или иначе бизнес принял новые правила игры, руководствуясь собственными интересами.

Третьим фактором, повлиявшим на формирование политики соцпакета в 2000-е годы, стали ресурсные ограничения, связанные с персоналом, возникшие в ответ на экономический подъем. В последние предкризисные годы они достаточно односторонне формулировались бизнес консультантами как кадровый дефицит. Реальный или мнимый (а данные опросов свидетельствуют, что в 2007-2008 гг. он рассматривался руководством компаний как реальная угроза¹⁵), он оказался едва ли не единственным фактором, несколько сдерживавшим укрепление власти бизнеса над работниками. Нарастающие признаки нехватки кадров в ряде значимых сфер деятельности, в частности, массовых рабочих специальностей высокого и среднего уровня квалификации даже позволили экспертам в области управления персоналом говорить о том, что рынок труда приобрел характер «рынка работников», что было большим преувеличением. В то же время отдельные направления управления человеческими ресурсами обнаружили небывалую раньше значимость.

Во-первых, процесс банкротств и поглощений, сопровождавший кризисные 1990-е, ставил компании перед необходимостью унификации системы оплаты и льгот для работников предприятий с разной корпоративной историей. Во-вторых, понятие кадрового дефицита скрывало возникновение конкуренции за рабочую силу, которой раньше практически не было. В-третьих, на фоне подъема проявились «провалы» профессиональной подготовки кадров. В 1990-е годы была прервана преемственность формирования профессиональных кадров - учебные заведения деградировали в то время как целое поколение работников вышло на пенсию. В-четвертых, развитие бизнеса на новых территориях сталкивалось с проблемой необеспеченности трудовыми ресурсами определенных направлений и профессий, что также отчасти связано с предыдущим.

¹⁴ В частности имеется в виду создание международного стандарта социальной отчетности и инициативы по расширению практики социальной отчетности GRI – Global Reporting initiative. Его внедрение предполагает взятие на себя обязательств не только по прозрачности информации о деятельности компаний, но и по ведению бизнеса, что ограничивает ее популярность в России. Среди российских участников GRI сегодня - 35 организаций, из которых 13 представляют крупный бизнес, но большая часть - бизнес-ассоциации и некоммерческие организации, в том числе РСПП. Несмотря на дополнительные возможности для привлечения капитала или увеличения сбыта товарной продукции за рубежом, россияне не торопятся вступать в договор, более того, часть вступивших уже подверглись делистингу (исключению из числа участников договора). Так, в «черный» список 2009 г. уже попали 14 российских компаний (Информация агентства REGIONS.RU <http://www.regions.ru/news/2244427/>).

¹⁵ Например, в ежеквартальном опросе Ассоциации менеджеров России и журнала «Коммерсантъ» «Что препятствует развитию российского бизнеса?» нехватка квалифицированных кадров указывается как один из трех основных факторов, сдерживающих развитие компаний (54-57%). Данные другого обследования, проведенного сотрудниками ГУ-ВШЭ и посвященного взаимодействию государства и бизнеса, свидетельствуют о тех же тенденциях. В 2007 году высокую и очень высокую значимость недостатка квалифицированных менеджеров как препятствия для развития бизнеса отметили 41% руководителей промышленности и 38% руководителей в сфере услуг. Аналогичные показатели для квалифицированных рабочих были еще выше (соответственно – 62% и 40%). - Яковлев, Фрай, 2007, с.125.

Таким образом «дефицит» даже в тех случаях, когда имел место, носил не численный (за исключением освоения новых территорий), а структурный характер, а значит, с ним можно было бороться средствами менеджмента.

В качестве одного из таких средств компании стали рассматривать социальный пакет. Большая часть перечисленных ресурсных ограничений имела значение для немногих крупнейших и растущих компаний. Для остальных (новых частных компаний, возникших в результате рыночных преобразований) конкуренция за работников средствами соцпакета была стартом фактически «с нуля». Еще недавно в среде нового частного бизнеса господствовала идеология «монетизации» социальных льгот и услуг в форме роста заработной платы. Однако проявления вышеназванных факторов привели к постепенному осознанию новым частным сектором (и новыми менеджерами традиционных индустриальных секторов) преимуществ соцпакета как формы управления персоналом. В России их можно свести к следующему.

Во-первых, фигурируя в натуральном выражении как список социальных благ, которые сверх заработной платы предоставляются предприятием работнику, социальный пакет "скрывает" реальные ценовые параметры системы вознаграждения для фактического и тем более потенциального работника (включая партнеров по бизнесу и государство в лице региональных чиновников). Фактическая конкуренция между предприятиями в области социальных пакетов проходит скорее по линии состава предоставляемых благ, а не их реальной доступности, качества или ценового эквивалента. Другими словами, социальный пакет создает впечатление больших социальных благ, чем его денежный эквивалент, на который могла бы быть увеличена заработная плата. Именно поэтому экономически слабые предприятия в тяжелые годы предпочитали иметь хотя бы "символический" социальный пакет, чем не иметь никакого.

Во-вторых, повышение косвенных затрат на рабочую силу вместо пропорционального повышения заработной платы уменьшает налогооблагаемую базу (это работает в диапазоне низких и средних зарплат, но теряет смысл при высоких, когда вступает в силу регрессивная шкала ЕСН). В-третьих (что имеет значение прежде всего для крупных компаний – отраслевых лидеров) повышение компенсационных выплат за счет социального пакета способствует сдерживанию роста заработной платы. По свидетельству топ-менеджера крупной производственной компании с широкой региональной сетью, даже минимальное повышение заработной платы ведет к ее эскалации в отрасли и бумерангом возвращается в компанию.

В то же время логика предоставления блага, чья символическая ценность выше фактической, парадоксальным образом ограничивает масштабы роста расходов на соцпакет. Феномен соцпакета в России существует в пространстве двух видов рассуждений работодателя: «К чему экономить на такой малости, если у работников есть в этом потребность?» и «К чему тратить еще больше, если результат неочевиден?».

Надо сказать, что перечисленные преимущества соцпакета имеют значение прежде всего для России, т.к. во многом опираются на непрозрачность социальных расходов компаний и невозможность для работников контролировать состав льгот и условия их предоставления. Унифицированность соцпакета, т.е. невозможность выбрать из набора льгот нужные для себя блага, также поддерживает непрозрачность. В США, если продолжить начатое в начале сравнение, политика предоставления социальных льгот носит совсем иной характер. Прежде всего ее отличает прозрачность, подотчетность и активное участие работника. С одной стороны, существует прозрачная информация об объеме и стоимости соответствующих льгот и услуг. С другой – работник может выбирать нужный ему набор льгот в зависимости от собственных приоритетов. При этом широко практикуется софинансирование страхового плана работником и работодателем. Все это повышает обоюдную ответственность за условия и объем компенсаций.

В свете сказанного вопрос о модернизации социального пакета в российских компаниях остается открытым. Если под модернизацией понимать отход от советской

модели трудовых отношений, то ее успехи несомненны, эта задача фактически была решена еще в 1990е годы. Если считать модернизацией оптимизацию затрат на социальные льготы и услуги, то в этом направлении также сделано немало. Компании научились считать деньги, и свободны в выборе социальных программ для работников, либо отказе от них. Но если говорить о роли соцпакета как важной формы взаимодействия работодателя и работников, которые демонстрируют компании развитых индустриальных стран, здесь российские компании в целом находятся в самом начале пути. Сдерживающими факторами является все еще низкая конкуренция за рабочую силу, низкий статус и неразвитость системы управления персоналом и низкая самоорганизация работников. По каждому из этих факторов в 2000-е годы уже произошли определенные подвижки, но радикальные изменения в этой области – дело будущего.

Литература

- Долгопятова Т.Г. Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение. Институт стратегического анализа и развития предпринимательства. М., Дело Лтд. 1995. СС. 207-208.
- Доходы и социальные услуги: неравенство, уязвимость, бедность. Рук. Л.Н.Овчарова. – Независимый институт социальной политики. М.: ГУ-ВШЭ, 2005.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Полетаев А.В. Российская модель рынка труда и заработная плата. – Демоскоп №323-324, 3-16 марта 2008.
- Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. Под ред. Гимпельсона В.Е. и Капелюшников Р.И. 2-е изд. М., ГУ-ВШЭ. 2008.
- Кабалина А.И., Сидорина Т.Ю. Муниципализация социальной инфраструктуры в период реформ. – Экономика и общество. 1999. №9. Экономика промышленных предприятий, занятость, доходы и льготы для работников. М. ИЭ РАН. 2001.
- Камакин А. Как Вы считаете? Интервью с главой Росстата В.Соколиным. – «Итоги» №42 (696) 12.10.2009 <http://www.itogi.ru/russia/2009/42/144962.html>
- Капелюшников Р.И. Пластичная модель. – Отечественные записки 2003, №3.
- Капелюшников Р.И. Политика заработной платы российских предприятий – Вестник общественного мнения №4 (72) 2004.
- Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., ГУ-ВШЭ, 2001. С. 74.
- Лефевр В.А. Социальная роль предприятий в России: объяснительные возможности термина «патернализм». – Мир России. 2008. №3.
- Московская А.А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях России: pro et contra» - Вопросы экономики, 1998, №1
- Московская А.А. (I) Корпоративная социальная политика как экономическая необходимость. – Отечественные записки. 2007, №3.
- Московская А.А. (II) Рынок как фактор возрождения советских форм предоставления социальных льгот и услуг работникам. – Журнал исследований социальной политики 2007, Том 5, №3. СС.298-299.
- Романов П.В. Промышленный патернализм в системе социальной политики предприятий. – Журнал исследований социальной политики, 2005.Т.3, №3.
- Статистический бюллетень.2009, №1 (Интернет версия на сайте Росстата – <http://www.gks.ru>).
- Темницкий А.Л. Ориентация рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством. – Социологические исследования. 2004. №6.
- Труд и занятость. 2007. М., ФСГС. С.361.
- Труд и занятость. 2005. М., ФСГС. С.407.
- Труд в СССР. Госкомстат СССР. М., «Финансы и статистика», 1988.

Экономика промышленных предприятий, занятость, доходы и льготы для работников. М. ИЭ РАН. 2001.

Яковлев А., Фрай Т. Реформы в России глазами бизнеса. – Pro et Contra, июль – октябрь 2007, с.125.

Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor. March 1996, June 2009.

Schvenk A.E. Compensation in the 1970-es. In: Compensation and Working Conditions. BLS. Fall, 2001.

Сведения об авторе:

Московская Александра Александровна, кандидат экономических наук, заместитель директора Института управления социальными процессами Государственного университета – Высшей школы экономики, доцент факультета менеджмента ГУ-ВШЭ.