

---

татов и выводов, полученных в рамках настоящей работы.

### Литература

- Мизес фон Л.* Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. М.: Экономика, 2000 (<http://www.libertarium.ru/libertarium/humanact>).
- Сборники (2001–2006): Социально-экономическое положение муниципальных образований Московской области: Статистические сборники. М.: Мособлкомстат, 2006.
- Шитова Ю.Ю.* Исследование дифференциации заработной платы в Московской области // Экономическая наука современной России. 2005. № 3. С. 102–109.
- Шитова Ю.Ю.* Маятниковая трудовая миграция в Московской области: методический и прикладной анализ // Экономический журнал ВШЭ. 2006. № 1. С. 63–79.
- Шитова Ю.Ю., Шитов Ю.А.* Анализ и прогнозирование маятниковой трудовой миграции в Подмоскovie на примере города Дубна // Вопросы прогнозирования. 2008а. № 4.
- Шитова Ю.Ю., Шитов Ю.А.* Микроанализ маятниковой трудовой миграции в Московской области // Регион: экономика и социология. 2008б. № 4. С. 119–137.
- Mills E.S.* Studies in the Structure of the Urban Economy. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1972.
- Shitova Yu.Yu., Shitov Yu.A.* Analysis and Forecast of Labor Commuting // Studies of Russian Economic Development. 2008. № 19. P. 405–412.
- Simpson W., Veen van der A.* The Economics of Commuting and the Urban Labour Market // Journal of Economic Surveys. 1992. Vol. 6. № 1. P. 45–62.
- Tse C.Y., Chan A.W.H.* Estimating the Commuting Cost and Commuting Time Property Price gradients // Regional Science and Urban Economics. 2003. № 33. P. 745–767.

*Рукопись поступила в редакцию 22.04.2009 г.*

---

## ДИНАМИКА КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ КОМПАНИЙ: ПО КАКОМУ ПУТИ ИДЕТ РОССИЯ?

*А.А. Московская*

Статья посвящена анализу динамики расходов на рабочую силу с начала рыночных реформ в России и изменениям в политике предоставления социального пакета в российских компаниях. Автор сопоставляет данные российской статистики труда с аналогичными данными в США, качественные данные независимых исследований корпоративной социальной политики и основные этапы институциональных преобразований в социально-трудовой сфере России пореформенного периода. В работе делается вывод об отсутствии экономической и институциональной базы для значимой социальной поддержки работников, которая долгое время приписывалась российским компаниям под видом пережитка советского времени или специфического российского «патернализма».

*Ключевые слова:* затраты на рабочую силу, компенсационные выплаты, социальный пакет, социально-трудовая сфера.

За время рыночных реформ в России немало говорилось о патернализме российских компаний. Но если в 1990-е гг. 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. Они обратили внимание на то, что российские трудовые отношения не укладываются в рамки рационального контракта между работником и ра-

---

© Московская А.А., 2009 г.

ботодателем, 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 одним из таких преимуществ являются компенсационные выплаты, т.е. заработная плата и социальный пакет. Чтобы проверить это предположение, в настоящей 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 гг. и Росстат, и многие российские компании рапортовали о ее неуклонном росте. Однако проблемы заработной платы не являются предметом настоящей статьи, прежде всего, потому, что эту работу добросовестно и разносторонне уже провели мои коллеги в ГУ ВШЭ (Заработная плата..., 2008). Анализ этой важной работы и критические замечания не входят в задачи настоящей статьи. В то же время хотелось бы подчеркнуть, что рассчитываемые Росстатом стандартные показатели динамики заработной платы, несмотря на ее поступательный рост в 2000-е гг., не выглядят впечатляющими. Так, по данным Росстата, рост заработной платы в 2008 г. составил 123%

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 делается сравнение, выглядит более чем скромно. Сравнение с динамикой прожиточного минимума, 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%<sup>1</sup>.

В последнее время данные о среднемесячной начисленной заработной плате работников организаций и рассчитанные на его основе показатели реальной заработной платы стали подвергаться критике в качестве объективной характеристики 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 его соответствие или несоответствие задачам исследования. Применительно к нашей теме важно не то, когда реальная заработная плата в России преодолела условный рубеж 1991 г. – в 2007

<sup>1</sup> Приведено по данным с сайта Росстата [www.gks.ru](http://www.gks.ru) на основе данных о среднемесячной начисленной заработной плате работников организаций. Изменение подходов к оценке прожиточного минимума в 1990-е гг. существенно не влияет на сравнение, поскольку в 1991 и 2008 гг., 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).

или в 2006 г. (дата зависит от различий в расчетах, которые проводят эксперты и Росстат) и не в абсолютизации самого «рубежа», а то, что на протяжении более 15 лет она оставалась чрезвычайно низкой и отличалась повышенной чувствительностью к состоянию хозяйственной деятельности компаний, а не к конвенциональным социальным стандартам. Это позволило тем же экспертам справедливо характеризовать российский рынок труда как нестандартный, а заработную плату в России – как сверхгибкую, т.е. отклоняющуюся от закономерностей, присущих западной рыночной экономике.

Информация о затратах предприятий и организаций на рабочую силу формируется в России с 1995 г. на основе проводимых, как правило, один раз в два года выборочных обследований предприятий с последующим распространением выводов 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. (табл. 1)<sup>2</sup>. Можно предположить, что Росстат испытывал повышенное давление со стороны органов власти в связи с представлением информации, угрожающей социальной стабильности в условиях кризиса<sup>3</sup>. В 2008–2009 гг., как и в 1990-е гг., к таким чувствительным областям стала относиться статистика труда.

*Структура.* Наиболее существенные изменения в структуре затрат на рабочую силу, произошедшие с 1990-х гг., связаны с

<sup>2</sup> В 2008 г. впервые в 2000-е гг. данный сборник вообще не выходил, а в планах публикаций на 2009 г. его выпуск запланирован лишь на декабрь.

<sup>3</sup> Например, руководитель Росстата В. Соколин в интервью журналу «Итоги» недавно выразил сожаление по поводу ряда мер курирующего министерства (МЭР), которые лишают, по его мнению, объективности статистическую информацию (Итоги. 2009. № 42 (696). 12.10.2009 // <http://www.itogi.ru/russia/2009/42/144962.html>).

соотношением заработной платы и расходов на социальные выплаты и льготы. Так, доля заработной платы с 1995 по 2007 г. выросла более чем на четверть – с 60,5 до 77,7% (см. табл. 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%), на обеспечение жильем – в 15 раз (с 4,5 до 0,3%), а 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% 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 (прежде всего на основе ипотечного кредитования, а в некоторых случаях и жилищного строительства) и страховых медицинских программ (входит в раздел добровольной социальной защиты), об 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 гг. в этой области существовали разрозненные платежи во внебюджетные фонды – пенсионный, социального страхования, обязательного медицинского страхования, занятости и пр. Тогда же начала обсуждаться необходимость упрощения социального налогообложения компаний и введения единого социального налога. С 1 января 2001 г. он был введен с базовой ставкой 36,5% фонда оплаты труда (ФОТ). При этом была введена регрессивная шкала налогообложения, сти-

Таблица 1  
Структура затрат организаций на рабочую силу

Показатели	Средне- месячные затраты на рабочую силу, р.	Зарботная плата	Расходы на обеспечение жильем	Расходы на социальную защиту (в том числе доброволь- ную)	Расходы на профес- сиональное обучение	Расходы на культурно- бытовое обслужива- ние	Прочие расходы и налоги
2007 г.							
В среднем по экономике	20 683	77,7	0,3	18,5 (2,1)	0,4	0,6	0,1
Добыча полезных ископаемых	38 752	74,8	1,8	18,4 (3,8)	0,5	1,5	0,1
Обрабатывающая промышленность	17 671	76,7	0,2	17,9 (1,8)	0,3	0,8	0,1
2005 г.							
В среднем по экономике	13 337	76,5	0,4	19,6 (2,4)	0,3	0,7	2,5
Добыча полезных ископаемых	27 602	73,9	1,2	20,1 (4,4)	0,4	1,5	2,9
Обрабатывающая промышленность	11 554	75,5	0,3	20,4 (2,2)	0,3	1,2	2,3
2002 г.							
В среднем по экономике	7644	71,6	0,5	24,1 (2,2)	0,3	1,0	2,4
Промышленность	7667	70,2	0,8	24,6 (2,8)	0,3	1,6	2,6
1998 г.							
В среднем по экономике	2094	62,5	2,0	29,8 (1,9)	0,3	1,5	3,9
Промышленность	2114	59,8	3,1	30,4 (2,0)	0,3	2,4	4,0
1995 г.							
В среднем по экономике	...	60,5	4,5	28,3	0,3	3,3	3,0
Промышленность	...	58,0	6,2	28,5	0,3	4,2	2,8

И с т о ч н и к: Росстат, по данным выборочных обследований. Сумма затрат организаций на рабочую силу рассчитывается на одного работника в месяц. Сведения о затратах на рабочую силу в 2007 г. представили более 37 тыс. организаций, в 2005 г. – более 35 тыс., в 2002 г. – около 28 тыс. организаций производственной (кроме сельского и лесного хозяйства) и непроизводственной сферы (Статистический бюллетень, 2009; Труд и занятость, 2005, 2007).

С п р а в к а. В состав расходов на социальную защиту в соответствии с формой Росстата №1 («Рабочая сила») наряду с добровольными входят также следующие расходы, являющиеся по российскому законодательству обязательными для работодателя: 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.

мулировавшая 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, при этом была существенно сокращена ставка ЕСН – до 26% ФОТ.

*Величина.* Вопреки ожиданиям, связанным с ростом доходов компаний в 2000-е гг., и широким дискуссиям о социальной ответственности бизнеса социальные расходы компаний выросли не столь значительно. Для того чтобы это иллюстрировать, мы пересчитали данные о затратах на рабо-

чую силу, социальные расходы в целом и их добровольную часть в ценах 1998 г. (табл. 2). Для повышения точности расчетов использовались данные по промышленности и индексы промышленных цен за 1999–2007 гг.<sup>4</sup> 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%.

Действительно вырос добровольный вклад компаний в так называемые расходы на социальную защиту, которые выходят за преде-

<sup>4</sup> В 1998 и 2002 гг. – в промышленности, в 2005 и 2007 гг. в связи с переходом на новую классификацию ОКВЭД пересчитаны по сумме добывающих и обрабатывающих производств. В связи с небольшой долей занятых, а главное – слабой сопоставимостью между старыми данными по электроэнергетике и новыми по «производству электроэнергии, газа и воды» данные по последней позиции в расчетах не использовались. Разумеется, подобные расчеты имеют приблизительный характер, поскольку индекс цен приводится на определенную дату, а данные о расходах – в среднегодовом исчислении. В то же время возможные погрешности в данном случае скорее завышают данные о реальных затратах и не могут принципиально изменить картину сдвигов.

лы таких обязательных взносов, как ЕСН. По нашим расчетам, рост расходов этого вида за 10 лет составил в реальных ценах 1,5 раза. Но, если анализировать по годам, то обнаружится, что рост этой части расходов наблюдался лишь до 2005 г., тогда как к 2007 г. наметилось их явное снижение (см. последний столбец табл. 2). Таким образом, рассуждения компаний и некоторых экспертов о росте социальных расходов и социального пакета в 2000-е гг. нуждаются в уточнении и конкретизации по годам. 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 менялись. Незначительный рост удельного веса добровольной части расходов по социальной защите не компенсировал их сокращений по другим статьям (табл. 3).

Для того чтобы понять, где сейчас находится Россия в плане социальных расходов компаний, необходимо оценить их с точки зрения международных сопоставлений<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> 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.

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

Год	Затраты на рабочую силу		Затраты на социальную защиту			
	в текущих ценах	в ценах конца 1998 г.	в текущих ценах		в ценах конца 1998 г.	
			Всего	Добровольный вклад	Всего	Добровольный вклад
2007	19 433	2984	3495	415	537	64
2005	12 921	2740	2584	485	472	88
2002	7667	2671	1848	215	587	68
1998	2114	2114	624	42	624	42

И с т о ч н и к: расчет по данным Росстата о динамике цен производителей промышленных товаров и структуре затрат на рабочую силу в соответствующих отраслях.

Таблица 3  
 Выборочные расходы на социальный пакет  
 (без обязательных расходов), % от совокупных затрат на рабочую силу\*

Год	Обеспечение жильем	Социальная защита (добровольная)	Профессиональное обучение	Культурно-бытовое обслуживание	Всего
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

\* Данные за 1995 г. приведены по двум источникам Росстата, так как они различаются. Данные за 2007 г. (Статистический бюллетень, 2009).

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

\*\*\* Источник: Статистический бюллетень, 1998. № 10 (цит. по: (Капелюшников, 2001. С. 74)).

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

Сопоставляя данные по России и США, следует иметь в виду, что принятая в статистике США группировка структурных элементов затрат компаний на рабочую силу по ряду позиций отличается от российской. 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, то доля заработной платы составит 75,7%, т.е. практически тот же уровень, что в России в 2005 г. (76,5% – исходя из данных табл. 1).

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» в США менялось в пользу социального пакета, тогда как Россия в результате рыночных преобразований пошла противоположным путем. Доля незарплатной части в расходах на рабочую силу компаний с начала 1990-х гг. методично 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

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

Показатели	Годы			
	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. Другие выплаты и льготы (Other benefits)	0,1	0,1	0,1	–
Заработная плата + дополнительные выплаты + оплата отпусков	–	–	77,0	75,7

\* В скобках – оплата отпусков.

\*\* В скобках – медицинское страхование.

И с т о ч н и к: Данные за 1996 и 2009 гг. приведены по: (Bureau of Labor Statistics, 1996, 2009); за 1966 и 1986 гг. – (Schvenk, 2001, p. 30).

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 США, мы получим в России 3,4% (2007 г.), в США – 16,6% (2009 г.), а в 1990-е гг. – в России –10,8% (1995 г.), в США – 14,5% (1996 г.). 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) составила в 2009 г. в США 12,4%, в России – менее 2,1% (менее – поскольку помимо пенсионных расходов и расходов на здравоохранение добровольные расходы на социальную защиту в России включают и другие элементы – см. табл. 3). При этом следует отметить, что именно эти две статьи в США показали наибольший рост в 1966–2009 гг. – доля первого выросла почти в 4 раза, а второго – в почти в 2 раза (см. табл. 4). Что касается России, то

даже «капитаны» корпоративной социальной ответственности из числа крупнейших российских компаний даже 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 ИЗМЕНЕНИЙ В РЕГУЛИРОВАНИИ 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 па-

дает. На уровне идей и институтов динамику произошедших изменений можно представить как спор двух проектов – либерального и социального государства. Либеральный проект передавал большую часть ответственности за регулирование условий и форм занятости, оплаты труда, трудовых договоров, социального обеспечения работников на корпоративный и частный уровень (включая 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 до 2008 г.<sup>6</sup> можно разбить на 3 этапа.

На первом этапе 1992–1995 гг.<sup>7</sup> осуществлялась попытка построить капиталисти-

<sup>6</sup> Настоящая работа не касается прогноза путей адаптации компенсационной политики компаний к новому кризису. Это связано прежде всего с тем, что такой прогноз должен основываться на выявлении господствующих принципов функционирования компаний накануне кризиса и анализе накопленного в этой области опыта. Двум последним обстоятельствам и посвящена статья.

<sup>7</sup> Здесь довольно трудно установить конечную дату. Если исходить только из принятия основных государственных мер, этот этап можно ограничить 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 пост-приватизационного периода; сохранение в высшем менеджменте управленцев с советским опытом руководства предприятием, что весьма значимо в отношениях между работодателями и работниками), этот период явно следует протянуть до середины 1990-х гг. В этом случае логично считать рубежным 1995 г., когда стало ясно, что принятые меры не остановят спада и не предотвратят его негативных последствий для работников и институтов регулирования рынка труда. Немаловажное значение в периодизации имеет опыт

ческие, но все же социально ориентированные условия взаимодействия 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 законодательных механизмов приватизации сработал наиболее социально ориентированный – с сохранением контрольного пакета за трудовым коллективом. Он затем был назван экспертами 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 – см.: (Московская, 1998; Капелюшников, 2001))<sup>8</sup> и объемная социаль-

мониторинга гибкости труда в промышленности России (RLFS), который проводили в 1992–2002 гг. я и мои коллеги, тогда сотрудники Центра исследований рынка труда Института экономики РАН под руководством Т. Четверниной (в настоящее время – Институт управления социальными процессами ГУ ВШЭ).

<sup>8</sup> Сдерживание открытой безработицы и накопление избыточной занятости стали одними из отличительных признаков адаптации к кризису. Среди основных причин поддержания избыточной занятости, по данным RLFS, директорами предприятий назывались стремление сохранить коллектив и квалифицированные кадры, а также понимание того, что



ная 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<sup>9</sup>. 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, с. 207–208; Кабалина, Сидорина, 1999; Экономика промышленных предприятий, 2001).

*Второй этап 1996–1998 гг.* обозначил углубление экономического кризиса с частич-

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 составила во всех опросах сколь-нибудь значимой величины – менее 2% ответов (Московская, 1998, с. 72).

<sup>9</sup> Термин «свергибкость» 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 по отношению к экономическому спаду и падению спроса отличается заработная плата, а не численность занятых (вопреки стандартам западной экономической теории, которая вслед за Кейнсом характеризует заработную плату термином «жесткость») (stickiness).

ным разрушением институтов, которые были сформированы в предыдущий период. Наиболее значимыми признаками этого этапа стали 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%); массовое распространение практики сокращения рабочего времени и административных отпусков; кризис неплатежей, включая платежи во внебюджетные фонды; и самое яркое явление – массовые задержки выплат заработной платы работникам, что означало своего рода кредитование работниками своих предприятий (Капелюшников, 2001, с. 266–269).

Ценовой характеристикой этого процесса стало снижение фактических затрат на рабочую силу. Если же говорить о расходах на социальное обеспечение работников, то здесь наблюдались следующие тенденции: а) сокращение объектов социальной сферы, находящихся на балансе предприятий; б) сокращение набора льгот и услуг; в) частичное изменение номенклатуры льгот и услуг в пользу разовых мероприятий и выплат (единовременных выплат «по случаю» – экстренная материальная помощь, пособие по выходу на пенсию); г) сужение доступных льгот (Московская, 2007б, с. 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 – стала выстраиваться система, в которой все большее число решений по поводу функционирования социально-трудовой сферы теперь принимались на микроуровне, т.е. в ходе установления договорных отношений между работниками и работодателями. С учетом неравенства в доступе к ресурсам и информации между бизнесом и работниками, в отсутствие прозрачной судебной системы и сильных профсоюзов как института реальной защиты прав работников такое смещение означало 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 гг., можно свести к следующему:

- оптимизация затрат на социальный пакет, 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 (таким работникам могут быть предложены дорогостоящие программы, например жилищные);

- предоставление преимуществ, облегчающих выполнение профессиональных обязанностей (с учетом функций работника – служебный мобильный телефон, фотоаппарат, оборудование «мобильный офис», автомобиль или услуги шофера и пр.);

- попытки увязать социальные льготы с результатами труда подразумевают избирательность, но уже по принципу трудовых достижений. Если позитивное стимулирование рассматривается работниками как неравенство доступа к ресурсам и, как правило, не пропускаясь в коллективный договор, то отрицательное в практике компаний иногда встречается (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 имеют скорее реактивный и произвольный характер и основаны не столько на знании нужд и интересов определенных групп работников, сколько на внешнем эффекте<sup>10</sup>. 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 социальный пакет выступает элементом управления персона-

<sup>10</sup> Строго говоря, 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, которые рассчитаны на внешнюю аудиторию (прежде всего партнеров по бизнесу и государства как основных заинтересованных сторон).

лом, – в логике «произвести эффект» он рассматривается, по сути, как не обязательный, а дополнительный элемент корпоративного имиджа.

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 лично директора, его друзей и знакомых). В то же время имиджевые социальные программы и программы управления персоналом могут дополнять друг друга. Однако их сочетание на одном предприятии наводит на мысль о незавершенности политики социального пакета и неопределенности в понимании его функций со стороны руководства компаний.

На формирование идеологии и практики политики компенсаций и в частности социального пакета в 2000-е гг. стало влиять 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, 2007а). 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. И гораздо

реже – 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.

Особенности КСО в России состоят в том, что, с одной стороны, эта идеология пришла с Запада, где так называемое социально ответственное поведение корпораций в конце 1990-х гг. приобрело характер международных стандартов<sup>11</sup>. С другой стороны, в России дискуссии о внедрении КСО нередко происходили по инициативе государственных чиновников. В бизнес-сообществе последнее обстоятельство было принято считать давлением государства на бизнес. При этом нигде не упоминалось, что государство стало посылать бизнесу сигналы о необходимости 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,

<sup>11</sup> В частности, имеется в виду создание международного стандарта социальной отчетности и инициативы по расширению практики социальной отчетности в рамках глобального договора GRI – Global Reporting Initiative. Его внедрение предполагает взятие на себя обязательств не только в плане прозрачности ведения 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 расширения реализации товарной продукции за рубежом, россияне не торопятся вступать в договор, более того, часть вступивших уже подверглась 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/>).

как децентрализацию государственного регулирования социальной сферой корпораций (поскольку соглашения заключались 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.

Наконец, третьим фактором, повлиявшим на формирование политики социального пакета в 2000-е гг., стали ресурсные в персонале, возникшие в ответ на экономический подъем. В последние предкризисные годы они односторонне формулировались консультантами бизнеса как кадровый дефицит. Реальный или мнимый (данные опросов свидетельствуют, что в 2007–2008 гг. он рассматривался руководством компаний как реальная угроза<sup>12</sup>), он оказался едва ли не единственным фактором, несколько сдерживавшим укрепление власти бизнеса над работниками. Нарастающие признаки нехватки кадров, в частности массовых рабочих специальностей высокого и среднего уровня квалификации, в ряде значимых сфер деятельности даже позволили экспертам в области управления персоналом утверждать, что рынок труда приобрел характер «рынка работников», что было большим преувеличе-

<sup>12</sup> Например, в ежеквартальном опросе Ассоциации менеджеров России и журнала «Коммерсантъ» «Что препятствует развитию российского бизнеса?» нехватка квалифицированных кадров в конце 2007 г. указывалась 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 г. 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%) (Коммерсант-Деньги (Москва), 2007; Яковлев, Фрай, 2007, с. 125.)

нием. В то же время отдельные направления управления человеческими ресурсами получили небывалую ранее значимость.

Во-первых, банкротства и поглощения, сопровождавшие кризисные 1990-е, ставили компании перед необходимостью унифицировать системы оплаты и льгот для работников предприятий с разной корпоративной историей. Во-вторых, понятие «дефицит кадров» скрывало возникновение конкуренции за рабочую силу, которой раньше практически не было. В-третьих, на фоне экономического подъема проявились «провалы» в профессиональной подготовке кадров. В 1990-е гг. 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 дефицита трудовых ресурсов определенных направлений и профессий, что также отчасти связано с предыдущим обстоятельством. Таким образом, «дефицит» даже в тех случаях, когда он реально возникал, был не абсолютным по численности (за исключением новых территорий), а структурным, а значит, с ним можно было бороться средствами менеджмента.

В качестве одного из таких средств борьбы с дефицитом кадров 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 социального пакета 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 социального пакета как

формы управления персоналом. В России эти преимущества 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 по линии скорее 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 низкого и среднего уровня заработной платы, но теряет смысл при высоком, когда вступает в силу регрессивная шкала ЕСН). В-третьих (это 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 социальный пакет. Отношение к социальному пакету среди работодателей России достаточно адекватно отражают следующее рассуждения: «к

чему экономить на такой малости, если у работников есть в этом потребность?» и «к чему тратить еще больше, если результат неочевиден?».

Следует отметить, что перечисленные преимущества социального пакета имеют значение прежде всего для России, так как во многом они опираются на непрозрачность социальных расходов компаний и невозможность работников контролировать состав льгот и условия их предоставления. Унификация социального пакета, т.е. невозможность выбрать из набора льгот нужные для себя блага, также поддерживает их непрозрачность.

В США, если продолжить начатое ранее сравнение, политика предоставления социальных льгот имеет совсем иной характер. Прежде всего ее отличают прозрачность, подотчетность и активное участие в ней 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 своих приоритетов. При этом широко практикуется софинансирование страхового плана работником и работодателем. Все это повышает обоюдную ответственность за условия и объем компенсаций.

Вопрос о модернизации социального пакета в российских компаниях остается открытым. Если под модернизацией понимать отход от советской модели трудовых отношений, то ее успехи несомненны. И эта задача была фактически решена еще в 1990-е гг. Если считать модернизацией оптимизацию затрат на социальные льготы и услуги, то и в этом направлении также сделано немало. Компании научились считать деньги, и свободны выбирать социальные программы для работников либо отказываться от них. Но если рассматривать социальный пакет как важную форму взаимодействия между работодателями и работниками. Такое отношение демонстрируют компании развитых индустриальных стран, российские же компании в этом плане пока находятся в самом начале пути. Сдерживающими факторами является все еще слабая кон-

курения за рабочую силу, низкий статус и неразвитость системы управления персоналом и слабая самоорганизация работников. Каждый из этих факторов в 2000-е гг. уже претерпел определенные изменения, но радикальные перемены в этой области – дело будущего.

## Литература

- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Полетаев А.В. Российская модель рынка труда и заработная плата // Демоскоп. 2008. № 323–324. 3–16 марта.
- Долгопятова Т.Г. Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение. Институт стратегического анализа и развития предпринимательства. М.: Дело Лтд., 1995. С. 207–208.
- Доходы и социальные услуги: неравенство, уязвимость, бедность // Руководитель Л.Н. Овчарова. Независимый институт социальной политики. М.: ГУ ВШЭ, 2005.
- Заработная плата в России: эволюция и дифференциация // Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. 2-е изд. М.: ГУ ВШЭ, 2008.
- Кабалина А.И., Сидорина Т.Ю. Муниципализация социальной инфраструктуры в период реформ // Экономика и общество. 1999. № 9.
- Камакин А. Как Вы считаете? Интервью с главой Росстата В. Соколиным // Итоги. 2009. № 42 (696) // <http://www.itogi.ru/russia/2009/42/144962.html>
- Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. С. 74.
- Капелюшников Р.И. Пластичная модель // Отечественные записки. 2003. № 3.
- Капелюшников Р.И. Политика заработной платы российских предприятий // Вестник общественного мнения. 2004. № 4 (72).
- 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. Корпоративная социальная политика как экономическая необходимость // Отечественные записки. 2007а. № 3.
- Московская А.А. Рынок как фактор возрождения советских форм предоставления социальных льгот и услуг работникам // Журнал исследований социальной политики. 2007б. Т. 5. № 3. С. 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. 2005. М.: ФСГС, 2006. С. 407.
- Труд и занятость. 2007. М.: ФСГС, 2008. С. 361.
- 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. 2007. Июль–октябрь. С. 125.
- Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor. March 1996.
- Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor. June 2009.
- Schvenk A.E. Compensation in the 1970-s // Compensation and Working Conditions. BLS. Fall, 2001.

*Рукопись поступила в редакцию 28.10.2009 г.*