

ПРИЧИНЫ ЗАДЕРЖЕК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД¹

Задержки заработной платы – центральный элемент российской модели рынка труда, сформировавшейся в условиях переходного кризиса. В статье на основе опросной статистики анализируются микроэкономические аспекты этого явления. Выделяются главные спусковые механизмы накопления задолженности по оплате труда и оценивается их относительное значение. Анализ поведения предприятий на рынке труда позволяет сделать вывод, что в обозримой перспективе перевод российской экономики в режим с нулевым уровнем невыплат едва ли осуществим и ей предстоит еще долго нести груз связанных с этим проблем.

Российский рынок труда существенно отличается от рынков труда как развитых, так и многих постсоциалистических стран. Его становление отмечено появлением разнообразных нестандартных форм поведения, редко встречающихся или вообще отсутствующих в других экономиках. Пожалуй, наиболее яркий пример – это крупномасштабные задержки заработной платы.

Они заявили о себе практически сразу после начала рыночных реформ и стали одним из центральных элементов адаптационного механизма, выработанного российским рынком труда. Зрелым рыночным экономикам это явление практически незнакомо. Хотя с проблемой невыплат пришлось столкнуться ряду стран Центральной и Восточной Европы, там она носила краткосрочный характер и успешно преодолевалась на ранних этапах реформ. По существу, ареал распространения данного феномена – Россия и некоторые другие государства бывшего СССР. Здесь задержки зарплаты укоренились настолько, что фактически приобрели статус социальной нормы².

В «пиковые» годы невыплаты охватывали от половины до двух третей работающего населения страны; по общему признанию, именно они были и остаются главным источником социальной напряженности в современной России. Однако активность в изучении этой проблемы была явно непропорциональна ее масштабам и социальной значимости. В частности, исследователи редко обращались к вопросу о *микроэкономических корнях* данного явления.

Настоящее исследование – одно из первых, в котором проблема невыплат заработной платы рассматривается на микроуровне в контексте хозяйственного поведения предприятий. Его эмпирическую базу составил специальный опрос, проведенный «Российским экономическим барометром» (РЭБ) осенью 1999 г. В нем приняли участие около 200 промышленных предприятий из различных отраслей и регионов страны. Обследование проходило параллельно с регулярным ежемесячным опро-

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Фонда Форда и Московского общественного научного фонда (в рамках проекта «Социальная политика накануне XXI века»). Его программа разрабатывалась совместно с руководителем «Российского экономического барометра» С. Аукционекком. Автор признателен В. Гиммельсону и Л. Гордону за советы и критические замечания.

² Как отмечают Дж. Эрл и К. Сабирьянова, в зрелых рыночных экономиках задержки зарплаты встречаются в трех случаях: на небольших «новорожденных» фирмах в начальный период их существования; на фирмах, попавших в ситуацию банкротства; на фирмах, менеджеры которых идут на открытое мошенничество [1]. В экономической истории известно также немало случаев, когда в отдельных странах возникали массовые задержки зарплаты. Однако чаще всего они являлись результатом кризиса государственных финансов и затрагивали в основном государственных служащих («бюджетников», по российской терминологии). Российская ситуация уникальна масштабами задолженности по заработной плате в коммерческом секторе. Из стран Центральной и Восточной Европы значительный объем невыплат в настоящее время имеет Хорватия.

сом РЭБ, что позволило включить в анализ широкий круг характеристик хозяйственного поведения предприятий.

Масштабы и динамика невыплат. Несмотря на определенное сокращение масштабов задержек, они по-прежнему затрагивают значительную часть промышленных предприятий и занятого на них персонала. В сентябре 1999 г. задолженность по заработной плате имели 47% предприятий – респондентов РЭБ. На момент проведения опроса 77% общего числа предприятий-должников еще не произвели выплат за предшествующий месяц. При этом почти каждый пятый из их работников не получал в течение этого месяца вообще никакого денежного вознаграждения.

Однако такая «моментальная фотография» дает неполное представление о масштабах проблемы. Практически всем обследованным (86%) приходилось когда-либо в прошлом иметь дело с невыплатами. Впервые столкнулись с ними в 1992 г. 10% опрошенных, 1993 г. – 5, 1994 г. – 10, 1995 г. – 22, в 1996 г. – 20%. Затем скорость этого процесса несколько замедляется: в 1997 г. – 12%, 1998 г. – 6, в 1999 г. – 1%.

Максимум 60-70% предприятий-должников отмечался в 1996-1998 гг. (табл. 1). В эти же годы наблюдался наибольший объем невыплат, достигавший 2,5-3,0 месячных фондов оплаты труда, или 20-25% ее годового фонда. Это означает, что в пределе рабочая сила обходилась предприятиям примерно на четверть дешевле ее полной контрактной стоимости. Доля персонала с задержками зарплаты колебалась в диапазоне 60-80%. В 1999 г. в результате заметного улучшения общего экономического положения основные показатели задолженности по заработной плате фактически вернулись на уровень 1995 г. Сравнение с данными Госкомстата России показывает, что ситуация на предприятиях – респондентах РЭБ была близка к общей ситуации во всей российской промышленности.

Таблица 1

Показатели задолженности по заработной плате
на предприятиях – респондентах РЭБ в 1992-1999 гг., %*

Показатель	1992 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	РФ***
Доля предприятий-должников	10	45	61	70	64	47	39
Объем задолженности**:							
опрошенных предприятий	10	66	133	167	152	103	90
предприятий-должников	116	166	244	258	238	222	266
Доля работников предприятий-должников, недополучивших зарплату за прошлые месяцы	59	75	76	82	82	70	-
Средний срок погашения вновь образованной задолженности, мес	1,6	4,2	5,1	5,7	5,0	5,8	-

* По состоянию на конец каждого года; 1999 г. – на конец сентября.
 ** Процент от месячного фонда.
 *** Промышленность России, официальные данные Госкомстата России, по состоянию на конец сентября 1999 г.

Текущая величина задолженности варьировала в достаточно широких пределах. В сентябре 1999 г. на 60% предприятий-должников она была небольшой (менее 2 месячных фондов оплаты труда); на 15% – средней (от 2 до 3 месячных фондов); на 25% – значительной (свыше 3 месячных фондов). Коэффициент вариации данного показателя составлял 89%. (Согласно данным Госкомстата России, по состоя-

нию на середину 1999 г. на 48% предприятиях-должниках задолженность по заработной плате была небольшой; на 12% – средней; на 40% – значительной.)

Невыплаты заработной платы составляли относительно небольшую величину – 7% суммарной просроченной задолженности (по всей выборке). Структура неплатежей представлена в табл. 2. Из нее видно, что появлению задолженности по заработной плате сопутствовал отчетливый структурный сдвиг: доля неплатежей поставщикам снижалась, тогда как доля неплатежей государству возрастала.

Таблица 2

Показатели просроченной задолженности в промышленности, %*

Группа предприятий	Распределение просроченной задолженности (вся просроченная задолженность=100%)				Соотношение просроченной задолженности покупателей и поставщиков
	поставщикам	банкам	налоговым органам и внебюджетным фондам	работникам	
Выборка РЭБ	47	5	41	7	85
Предприятия-должники	37	5	45	13	75
Предприятия-недолжники	61	4	35	0	117
Вся промышленность РФ**	44	9	44	3	109

* По состоянию на конец сентября 1999 г.

** Официальные данные Госкомстата России.

Проведенное обследование не обнаружило какой-либо жесткой зависимости невыплат от структурных характеристик предприятий. Несколько благополучнее выглядела ситуация на предприятиях, производивших потребительские товары; с численностью персонала свыше 1000 чел.; приватизированных по второму варианту; с нулевой долей акций, принадлежавших государству. Однако в целом различия были малозначимыми. Невыплаты – настолько распространенное явление, что их можно встретить на предприятиях практически любого типа, независимо от размера, юридического статуса, отраслевой принадлежности и т. д.

Процесс накопления просроченной заработной платы протекает аналогично процессу накопления капитала. Каждый месяц часть прошлой задолженности погашается (амортизация), но одновременно образуется новая (инвестирование). В ходе обследования была собрана информация, позволившая оценить ежемесячные темпы притока и оттока задолженности по заработной плате, а также среднюю фактическую продолжительность ее погашения.

Сколько же времени реально требовалось предприятиям для полной ликвидации задолженности за какой-либо месяц – с момента возникновения до момента ее окончательного погашения? По сообщениям респондентов, в 1992 г. у них уходило на это 1,6 мес; в 1995 г. – 4,2; в 1996 г. – 5,1; в 1997 г. – 5,7; в 1998 г. – 5,0 мес. Ожидаемый срок погашения задолженности, возникшей в сентябре 1999 г., оценивался ими в 5,8 мес³.

³ Исходя из данных об объемах накопленной задолженности, которая в сентябре 1999 г. составляла 222% месячного фонда оплаты труда, можно было бы заключить, что продолжительность задержек была равна 2,2 мес. Однако подобная конвертация показателей объемов в показатели временной протяженности ведет к существенной недооценке действительных сроков погашения. (Подробное критическое обсуждение этой процедуры содержится в [2, с. 29].) Во-первых, полученные таким образом оценки относятся к еще незавершенным периодам невыплат. Во-вторых, в инфляционных условиях текущая заработная плата, которая фактически используется в качестве единицы измерения, может значительно превышать заработную плату, начислявшуюся работникам несколькими месяцами раньше. Наконец, задолженность, эквивалентная, например, 2 месячным фондам оплаты труда, может складываться не из зарплат за 2 последних месяца, которая была целиком задержана, а из частичных невыплат за гораздо большее число предшествующих месяцев.

Более точное представление о колебаниях сроков погашения дает сопоставление предприятий, которые имели задолженность по заработной плате на протяжении каких-либо двух «смежных» лет (скажем, в 1995 и затем в 1996 гг., или в 1998 и затем в 1999 гг.). Результаты отражены на рисунке. Медленнее всего зарплатные долги погашались в 1996-1997 гг., когда с момента их появления до момента ликвидации проходило почти полгода. С 1998 г. наметилась тенденция к ускорению темпов погашения, получившая затем продолжение в 1999 г. Тем не менее окончательный расчет по задержанной за какой-либо месяц зарплате по-прежнему занимал достаточно длительное время – в среднем до 5 мес.

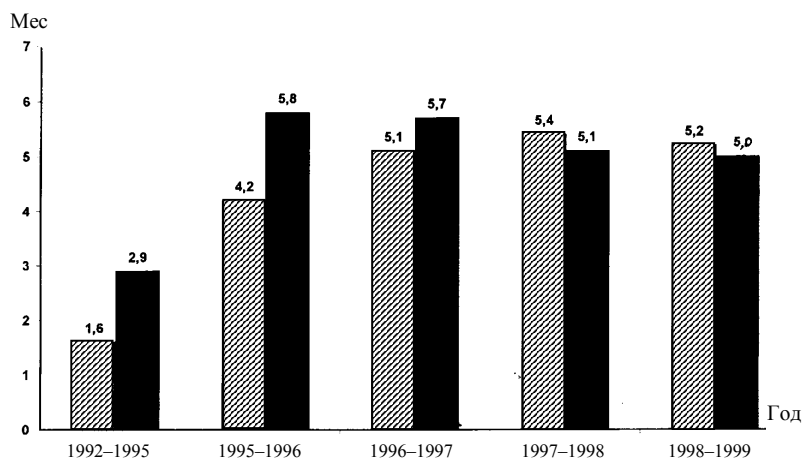


Рисунок. Сроки погашения задолженности по заработной плате на предприятиях, где она сохранялась в течение двух последующих лет

Однако это не означает, что задолженность по оплате труда отличается каким-то особо «застойным» характером. Процесс ее накопления – погашения протекает весьма динамично. Так, в сентябре 1999 г. почти 90% предприятий сумели частично погасить образовавшуюся у них ранее задолженность. Месячное погашение достигало 45% объема невыплат, тогда как накопление новой задолженности – 43%. Таким образом, имело место чистое сокращение невыплат, хотя довольно незначительное⁴ -2%. Конечно, нельзя с уверенностью утверждать, что столь же высокие темпы притока и оттока задолженности поддерживались и в предыдущие годы. И все же складывается впечатление, что процесс ее накопления – погашения – это тот случай, когда за относительно невысокой динамикой «запасов» скрывается исключительно высокая интенсивность «потоков».

Парадоксальное сочетание – длительные задержки и внушительные объемы ежемесячного погашения – позволяет высказать предположение, что, по-видимому, наиболее распространена практика, когда выплаты предприятиями задержанной зарплаты приходится не на один какой-либо месяц (самый ранний или, наоборот, самый поздний), а распределяются в различной пропорции по нескольким месяцам, по которым у них сохраняется задолженность перед работниками.

Возможные спусковые механизмы. В самом общем смысле появление невыплат стало возможно благодаря тому, что в российской переходной экономике издержки, связанные с несвоевременной оплатой труда, не находились на запрети-

⁴ По официальным данным Госкомстата России, в промышленности задолженность по заработной плате сократилась в сентябре 1999 г. по сравнению с предыдущим месяцем на 1,2%, а темп ее погашения достигал 30%.

тельно высоком уровне. В ней сформировалась специфическая институциональная среда, в которой преграды на пути «вольного» обращения менеджеров с заработками работников оказались явно недостаточными. Вследствие множества факторов – нереалистической бюджетной политики государства, непрозрачности межбюджетных отношений, неэффективности судебной системы, неразвитости процедур банкротства, слабости и несамостоятельности профсоюзов, преобладания неформальных отношений на рынке труда и др. – сложились *необходимые условия*, при которых практика невыплат стала в принципе возможной.

Однако о причинах задержек зарплаты можно говорить и в другом, более узком смысле. Несмотря на общий институциональный контекст, это явление встречается далеко не повсеместно. Какие же факторы играют роль *достаточных условий*, дающих импульс процессу накопления задолженности по оплате труда на тех или иных конкретных предприятиях?

Существующие гипотезы о спусковых механизмах невыплат можно классифицировать по нескольким группам.

Согласно первой группе объяснений, задержки зарплаты представляют собой одно из звеньев *общего кризиса неплатежей* [3]. Они могут провоцироваться несвоевременным перечислением средств потребителями; активным использованием бартера и других неденежных форм расчета; медленным прохождением платежей через банковскую систему. Невыплаты связываются с недостаточным уровнем монетизации экономики, из-за которого у многих предприятий в нужный момент не оказывается «живых» денег для расчета.

Другая точка зрения состоит в том, что задержки заработной платы – удел *наименее эффективных предприятий* [3], которые без периодических заимствований у собственного персонала были бы не в состоянии продолжать свою деятельность. Фактически предполагается, что таким предприятиям не удалось бы обеспечить своевременность оплаты даже в том случае, если бы средства от потребителей поступали незамедлительно, а использование бартера было сведено к нулю. (Иными словами: дело не в том, что выручка от реализации произведенной продукции приходит с опозданием или принимает натуральную форму, а в том, что ее объем недостаточен для покрытия всех издержек.) В иной институциональной среде неэффективные предприятия были бы обречены, однако в российских условиях из-за отсутствия действенного механизма банкротств они имеют возможность и дальше удерживаться на плаву.

Согласно еще одной гипотезе, задержки зарплаты следует рассматривать как *элемент хозяйственной стратегии* предприятий, как результат сознательной политики, проводимой ими в отношении своего персонала. Некоторые авторы делают акцент на избыточной численности рабочей силы, сохраняющейся на многих российских предприятиях [4]. Если освобождение от «лишних работников» обходится слишком дорого (из-за высоких выходных пособий, опасности возникновения конфликтов с трудовым коллективом и т. д.), самым простым и эффективным решением может стать приостановка их оплаты. Этим, во-первых, достигается экономия денежных средств, а во-вторых, «добровольный» уход лишних работников.

В ряде исследований невыплаты связываются с *завышенностью существующего уровня оплаты труда* [5]. В переходный период многие российские предприятия столкнулись с необходимостью сокращать затраты на рабочую силу, которые применительно к новым, изменившимся условиям оказались чрезмерно высокими. В этом смысле задержки можно рассматривать как специфическую форму гибкости заработной платы в сторону понижения. С их помощью предприятиям удается опускать контрактную заработную плату до приемлемого уровня, отвечающего их

реальным финансовым возможностям. Они станут регулярно нарушать установленные сроки оплаты, если попытки уменьшить затраты на рабочую силу каким-то иным путем встречаются с серьезными ограничениями и сопровождаются более высокими относительными издержками (как денежными, так и неденежными).

Широко распространено убеждение, что главная *причина задержек кроется в оппортунистическом поведении руководителей предприятий*, которые либо направляют средства, предназначенные для оплаты персонала, на личное потребление, либо используют их для извлечения спекулятивных доходов (за счет операций на валютном рынке, вложений в ГКО и т. д.) [6]. Высказывалось также предположение, что, сигнализируя о явном финансовом неблагополучии, задержки зарплаты помогают предприятиям добиваться отсрочек и послаблений по налоговым платежам. В более широком смысле они способны служить средством давления на государство с целью получения субсидий, льготных кредитов и иных преимуществ. Некоторые исследователи отмечали возможную связь задержек заработной платы с инсайдерской формой собственности, доминирующей в российской экономике. С одной стороны, менеджеры могут сознательно прибегать к невыплатам с тем, чтобы вынуждать работников к продаже акций, доставшихся им при приватизации. С другой – не исключено, что при определенных условиях работники-акционеры будут готовы добровольно кредитовать свои предприятия, соглашаясь на отсрочку причитающегося вознаграждения.

Особый взгляд на проблему представлен в работах Дж. Эрла и К. Сабирьяновой [7]. Решающую роль, по их мнению, играет фактор *распространенности невыплат на локальных рынках труда*. Идея состоит в том, что когда концентрация предприятий-должников, расположенных в том или ином регионе, достигает определенного порога, успешные предприятия также начинают задерживать зарплату своему персоналу – из-за снизившихся издержек подобного поведения. С этой точки зрения, не так важно, что служит первопричиной задержек – нехватка ликвидности, низкая эффективность, завышенный уровень зарплаты или оппортунизм менеджеров. Главное, что с определенного момента включается механизм положительной обратной связи: чем шире практика невыплат, тем меньше становятся связанные с ней издержки; чем меньше издержки, тем сильнее стимулы к ее дальнейшему распространению. В результате накопление задолженности по заработной плате превращается в самоподдерживающийся процесс.

В принципе рассмотренные подходы не столько исключают, сколько дополняют друг друга. Понятно, например, что несвоевременное поступление средств от потребителей ухудшает текущее финансовое положение предприятий, превращает их в убыточные. К аналогичным результатам может приводить и завышенный уровень оплаты труда. Наконец, значительная просроченная задолженность, низкая рентабельность, преобладание бартера, высокая вероятность банкротства зачастую становятся прямым следствием оппортунистического поведения менеджеров. В реальной жизни эти факторы могут действовать одновременно. Важно, однако, попытаться оценить (хотя бы в общих чертах), каков вероятный вклад каждого из них в накопление долгов по заработной плате.

Опросная статистика в разной степени пригодна для проверки имеющихся здесь гипотез. Так, с ее помощью трудно определить, насколько активно менеджеры используют в корыстных целях средства, предназначенные для оплаты труда работников. С одной стороны, какие-либо надежные индикаторы, измеряющие степень недобросовестности менеджмента, отсутствуют. С другой – было бы наивно ожидать, что в ходе опросов руководители предприятий станут откровенно признаваться в собственных злоупотреблениях. О участии государства в обострении или,

наоборот, смягчении проблемы невыплат на уровне предприятий можно также судить лишь по отдельным косвенным признакам. Из-за отсутствия подробной информации о состоянии локальных рынков труда не удастся проследить за действием того механизма эскалации невыплат, которому отводится центральное место в концепции Дж. Эрла и К. Сабирьяновой.

Хотя это в какой-то мере ограничивает возможности нашего подхода, сравнительный анализ результатов хозяйственной деятельности предприятий с задолженностью и без задолженности по заработной плате позволяет выделить основные спусковые механизмы, с которыми связано появление и распространение невыплат.

Состояние платежей и взаиморасчетов. В этом отношении заметные различия между предприятиями с задержками и без задержек зарплаты существовали. Так, «должники» намного сильнее, чем «недолжники», страдали от низкой платежной дисциплины своих партнеров. У первых просроченная задолженность потребителей составляла почти 160% месячного объема выпуска, тогда как у вторых – всего лишь около 70%. Характерно, что если у предприятий-недолжников неплатежи потребителей превышали их собственные неплатежи поставщикам, то у предприятий-должников наблюдалось обратное соотношение: потребители должны были им меньше, чем они сами своим поставщикам (см. табл. 2).

Резкие контрасты обнаруживаются в структуре платежей за поставленную продукцию. У предприятий, задерживающих зарплату, доля бартерных сделок была в 1,5 раза выше, чем у предприятий, выплачивающих ее своевременно: 45% по сравнению с 29%.

Парадоксально, но у первых доля продукции, реализованной за наличные, не уступала аналогичному показателю у вторых. Должники даже несколько опережали: 29% по сравнению с 25% недолжников. Скорее всего, этот достаточно неожиданный результат объяснялся их большей обремененностью другими видами задолженности. Так, наличие просроченных обязательств перед государством не дает возможности использовать средства, поступающие на расчетный счет, для выплаты задержанной зарплаты. В подобной ситуации предприятия-должники заинтересованы в активизации сделок за наличные, выручку от которых им удастся направлять на вознаграждение работников и другие неотложные нужды в обход существующих формальных ограничений.

Из-за широкого использования бартера и сделок за наличные у предприятий-должников очень небольшая часть расчетов проводилась через банковские счета. По доле «безналичных» продаж они почти вдвое уступали предприятиям-недолжникам: 26% по сравнению с 46%. Кроме того, похоже, что и само качество банковского обслуживания было у них существенно хуже.

Хотя практически все опрошенные предприятия получали перечисляемые деньги с опозданием, средний срок их «зависания» в банковской системе был небольшим – 11 дней. И все же ситуация на предприятиях-должниках и недолжниках заметно различалась. У первых средний срок прохождения платежей был вдвое продолжительнее, чем у вторых: соответственно 15,9 и 7,5 дней. Несомненно, это еще больше усложняло ситуацию. Однако продолжительность «зависания» денег была не настолько велика, чтобы связывать задержки зарплаты с неэффективностью и оппортунистическим поведением финансовых посредников⁵.

⁵ Конечно, этот вывод нельзя безоговорочно распространять на весь переходный период. Очевидно, что пик невыплат осенью 1998 г. был спровоцирован крахом ряда ведущих банков и общим параличом банковской системы, которые последовали за известными августовскими решениями российского правительства и Центрального Банка. Вполне вероятно и то, что на более ранних этапах, когда контроль за своевременностью перевода средств практически отсутствовал и когда существовали благоприятные возможности для сверхдоходных вложений в государственные ценные бумаги и другие высоколиквидные активы, «зависание» денег в банковской системе могло быть дополнительным фактором, ухудшавшим – и очень существенно –

Невыплаты и результаты финансово-хозяйственной деятельности. Предприятия, обремененные долгами по заработной плате, существенно проигрывали предприятиям, не имевшим таких долгов, по основным показателям финансово-хозяйственной деятельности. Отметим прежде всего невысокий уровень спроса на их продукцию. Обеспеченность заказами была у них на 13 проц.п. ниже, чем у предприятий-недолжников. Еще больший разрыв – 18 проц.п. – наблюдался в загрузке производственных мощностей (табл. 3).

В первой группе 79% предприятий оценивали свое текущее финансовое положение как «плохое», во второй – лишь 29%. На предприятиях-должниках производство вдвое чаще, чем на предприятиях-недолжниках, сдерживалось нехваткой финансовых ресурсов. Среди первых убыточными были 49%, среди вторых – только 9%. Средний уровень рентабельности составлял у них соответственно -4,7 и +11,9%.

Еще более тесная корреляция прослеживалась между невыплатами заработной платы и другими видами просроченной кредиторской задолженности. На предприятиях с задержками просроченная задолженность (всех видов) была эквивалентна стоимости 6 месячных выпусков их продукции. На предприятиях без задержек она немного превышала стоимость одного месячного выпуска.

Таблица 3

Показатели эффективности деятельности предприятий-респондентов РЭБ, %

Показатель	Вся выборка	Предприятия-должники	Предприятия-недолжники
Наполненность портфеля заказов*	79	73	86
Загрузка производственных мощностей*	62	53	71
Доля убыточных предприятий за последние 9 мес	29	49	9
Уровень рентабельности за последние 9 мес	+3,9	-4,7	+11,9
Доля предприятий, оценивавших свое финансовое положение как плохое	46	79	29
Доля предприятий, где производство ограничивалось нехваткой финансовых средств	51	72	32
Доля предприятий, считавших реальной угрозой банкротства в ближайшие 1-2 года	25	50	2
Просроченная кредиторская задолженность**	307	585	112
Число кредитующих банков в расчете на одно предприятие	0,77	0,60	0,96
Доля предприятий, не планировавших брать кредит в следующем квартале, %	31	39	24
Доля предприятий, не производивших инвестиции в течение последних 6 мес, %	32	47	18
Доля предприятий, не планировавших производить инвестиции в ближайшие 6 мес, %	27	45	12
Доля предприятий, на момент опроса не производивших закупки оборудования, %	53	70	33
Доля предприятий, не планировавших закупать оборудование в следующем квартале, %	54	70	37

* Процент от нормального уровня, принимаемого за 100%.
 ** Процент от стоимости месячного объема выпуска.

Неудивительно, что в первой группе реальными кандидатами на банкротство считали себя 50% предприятий, тогда как во второй подобные опасения высказывали лишь 2%. Этот результат наглядно иллюстрирует, как задолженность по заработной плате связана со слабостью механизма банкротства. Предельно его жесто-

ситуацию с задолженностью по заработной плате. Однако сегодня в механизме распространения невыплат «банковскому» фактору принадлежит, скорее, второстепенная роль.

чение было бы способно обеспечить двукратное сокращение масштабов невыплат (хотя следствием этого мог бы стать значительный рост безработицы).

Накопление задолженности по заработной плате не только сопровождалось заметно худшими результатами текущей финансово-хозяйственной деятельности, но и у предприятий-должников были намного менее благоприятные перспективы реструктуризации и развития. К такому выводу приводит сравнительный анализ основных показателей кредитной и инвестиционной политики (см. табл. 3).

Среднее число кредитующих банков в группе должников составляло 0,6, тогда как в группе недолжников 0,96. Это означает, что примерно половина предприятий с задержками зарплаты в течение последнего полугодия не имели доступа к кредитным ресурсам. В первой группе доля предприятий, не планировавших обращений за кредитом в следующем квартале, достигала 39% по сравнению с 24% во второй.

Почти половина предприятий-должников не производила инвестиций в предшествующем полугодии и не планировала их в ближайшем будущем. Среди предприятий-недолжников таких насчитывалось не более 10-18%. В первой группе доля предприятий, не закупавших оборудование и не собиравшихся закупать его в следующем квартале, была вдвое больше, чем во второй: 70% по сравнению с 33-37%.

Невыплаты и использование рабочей силы. Значимая связь обнаруживается также между показателями недоиспользования рабочей силы и задолженности по оплате ее труда. Коэффициент загрузки рабочей силы на предприятиях-должниках был почти на 20 проц. п. ниже, чем на предприятиях-недолжниках. В первой группе 6% занятых находились в административных отпусках, 17 – работали по сокращенному графику, 75 – в обычном режиме, 2% – сверхурочно. Ситуация на предприятиях-недолжниках была намного благополучнее: соответственно 1, 0, 96 и 3%.

Здесь, однако, возникает вопрос о направленности причинных связей. Приостанавливают ли предприятия оплату работникам, которым в данный момент не могут найти продуктивного применения, или, наоборот, прибегают к административным отпускам и снижают нагрузку персонала, когда у них не хватает денег на его оплату? Судя по ответам респондентов, более типичен последний случай. Так, 59% предприятий-должников сообщили, что для смягчения проблемы невыплат они отправляли работников в административные отпуска. В более раннем опросе РЭБ (в конце 1997 г.), посвященном проблеме избыточной занятости, аналогичный вопрос задавался в обратной формулировке: задерживают ли предприятия зарплату «лишним работникам» чаще, чем остальному персоналу, с тем чтобы ускорить их добровольный уход? Положительный ответ дали лишь 3% трудоизбыточных предприятий [4].

Еще более вероятно, что, сталкиваясь с негативными шоками, предприятия одновременно используют все доступные способы адаптации – задерживают зарплату, переходят на укороченный график работы, отправляют часть персонала в административные отпуска и т. д. Так, из обследованных предприятий 18% прибегали только к задержкам зарплаты и 11% – только к менее интенсивному использованию рабочей силы (в виде переводов на сокращенный график или административных отпусков); 29% пользовались обеими формами адаптации, а 42% не практиковали ни той, ни другой. Если проранжировать эти группы по показателям эффективности, то обнаружится четкая закономерность. Лучшие результаты хозяйственной деятельности демонстрировали предприятия, свободные как от недозанятости персонала, так и его недоплаты; несколько уступали им предприятия, прибегавшие только к вынужденной неполной занятости; затем шли предприятия, обращавшиеся только к задержкам зарплаты; замыкали список предприятия, использовавшие одновременно и то и другое. В каком сочетании применялись эти меры, по-

видимому, зависело от глубины развития кризисной ситуации на каждом конкретном предприятии.

Невыплаты как форма гибкости заработной платы. По мнению некоторых исследователей, задержки заработной платы свидетельствуют о чрезвычайно высокой степени ее «пластичности». По логике этого подхода, их появления следует ожидать на тех предприятиях, для которых характерен разрыв между динамикой заработной платы и динамикой производительности и на которых уровень оплаты труда оказывается завышенным относительно уровня его продуктивности.

Тезис о дороговизне рабочей силы может показаться маловероятным, если вспомнить о драматическом падении реальной заработной платы в переходный период. Однако гипотеза о чрезмерно высоких издержках на рабочую силу имеет право на существование, поскольку процесс системной трансформации сопровождался обесценением значительной части накопленного человеческого капитала. В новых условиях ценность труда многих категорий рабочей силы могла резко снизиться или даже стать нулевой.

Итак, можно ли утверждать, что в ряды должников чаще попадают предприятия, назначающие своим работникам более щедрое вознаграждение? Анализ динамики оплаты труда на предприятиях – респондентах РЭБ в 1996-1999 гг. позволяет сделать два интересных наблюдения. С одной стороны, наличие невыплат не мешало предприятиям-должникам ежегодно повышать уровень номинальной зарплаты на 20-25%. С другой – рабочая сила оплачивалась на них существенно ниже, чем на предприятиях-недолжниках. Причем со временем разрыв увеличивался: если в 1996 г. он составлял только 25%, то в 1999 г. – уже 60%. Следовательно, даже поддержание заработной платы на существенно более низком уровне не помогло предприятиям-должникам выплачивать ее в срок.

Наличие задержек зарплаты накладывало заметный отпечаток и на структуру оплаты. На предприятиях-должниках премии составляли лишь десятую часть суммарной компенсации рабочей силы, тогда как на предприятиях-недолжниках – почти четверть. Обратная картина наблюдалась по натуральным выдачам. В первой группе рабочая сила на 21% оплачивалась «натурой», во второй – всего лишь на 2%; в первой к подобной форме вознаграждения прибегали 65% опрошенных, во второй – только 22%. Известно, что многие предприятия искусственно завышают стоимость товаров, которыми они расплачиваются с работниками. Активное использование предприятиями-должниками «бартерной» формы компенсации означало дополнительное удешевление рабочей силы по сравнению с уровнем ее оплаты на предприятиях-недолжниках⁶.

Конечно, факт менее щедрой оплаты – не достаточный аргумент против гипотезы о завышенной стоимости рабочей силы. Помимо различий в заработной плате необходимо учитывать возможные различия в производительности. Однако в динамике и уровне издержек на рабочую силу также не прослеживалось каких-либо заметных расхождений.

Так, доля таких издержек в общих затратах на производство и реализацию продукции была у предприятий с задержками зарплаты не намного выше, чем у предприятий без задержек: 20,9% по сравнению с 18,4%. Разрыв был слишком незначительным, чтобы предполагать, что ряды хронических «неплательщиков» формиро-

⁶ С. Аукуционек отметил интересный парадокс в развитии российской экономики в переходный период (см. [8]). Он заключается в том, что углубление рыночных преобразований сопровождалось не сужением, а расширением сферы использования бартера в расчетах между предприятиями. Похоже, в области оплаты труда действовала аналогичная тенденция. По данным более ранних обследований РЭБ, в 1994 г. натуральные выдачи составляли лишь 2% суммарной компенсации рабочей силы, и к ним прибегали только 24% промышленных предприятий. Отсюда можно сделать вывод, что «бартеризация» трудовых отношений являлась естественным спутником задержек зарплаты и ее распространение шло параллельно с их эскалацией.

вались в основном из предприятий, вынужденных по тем или иным причинам устанавливать завышенные ставки.

Для 1996-1999 гг. нами рассчитан специальный показатель, аналогичный стандартному показателю удельных издержек на рабочую силу (*unit labour costs*). Для его расчета использовалась формула:

$$ulc = W_{99/96} : P_{99/96} * 100\%,$$

где $W_{99/96}$ – индекс денежной заработной платы за указанный период, $P_{99/96}$ – индекс производительности труда. (В отличие от обычной процедуры индекс заработной платы не дефлировался по индексу цен производства из-за отсутствия необходимых для этого данных.)

В среднем по всей выборке значение *ulc* составило 180%. При этом для предприятий-должников оно было лишь немногим выше, чем для предприятий-недолжников: 183% по сравнению с 177%. Как видим, нельзя с уверенностью утверждать, что риск появления задолженности по оплате труда был значительно выше для тех предприятий, где быстрее дорожала рабочая сила.

К сожалению, информацией о изменении цен производства мы располагали лишь для относительно короткого интервала – с марта по сентябрь 1999 г. (ее источником служил регулярный опрос РЭБ, проводившийся параллельно со специальным обследованием). Это позволило для 1999 г. произвести более точный расчет динамики удельных издержек на рабочую силу с учетом изменения цен выпуска. Никаких различий между должниками и недолжниками опять-таки обнаружено не было: в обеих группах предприятий этот показатель составил 107%.

Таким образом, имеющиеся в нашем распоряжении объективные показатели хозяйственной деятельности не подтверждают гипотезы, связывающей задержки заработной платы с завышенной стоимостью рабочей силы. Впрочем, не исключено, что этот результат обусловлен несовершенством используемых данных. Во всяком случае из экспертных оценок самих руководителей предприятий вырисовывается несколько иная картина.

В группе должников 41% считали заработную плату на своих предприятиях завышенной относительно существующего уровня производительности труда, 22 – нормальной, 37% – заниженной. Аналогичные показатели по группе недолжников – 18, 22 и 60%. С предположением о завышенности заработной платы согласуются также ответы респондентов на вопрос о возможных положительных последствиях невыплат. Каждое пятое предприятие-должник указало, что именно благодаря задержкам удается достигать примерного соответствия между зарплатой и уровнем производительности труда.

Анализ задержек заработной платы в качестве элемента хозяйственной стратегии предприятий не позволяет прийти к каким-либо однозначным выводам. Но, похоже, вклад этого фактора в процесс накопления задолженности по заработной плате менее значим, чем других факторов, рассмотренных ранее.

Фактор оппортунистического поведения. Пожалуй, труднее всего поддается эмпирической проверке гипотеза о том, что задержки заработной платы есть результат злоупотреблений руководства предприятий. Какие аргументы удастся найти «за» или «против» нее?

Отметим прежде всего, что корреляция показателей задолженности по заработной плате с показателями хозяйственной деятельности настолько высока, что для возможного влияния фактора оппортунизма остается не так уж много места. Невыплаты чаще всего практикуют нерентабельные предприятия с большой долей бар-

терных сделок, низкой загрузкой производственных мощностей, высокой вероятностью банкротства, и не вполне ясно, почему у менеджеров более успешных предприятий стимулы к «присвоению» средств, предназначенных для оплаты труда, должны быть намного слабее, чем у менеджеров менее успешных предприятий.

На это можно возразить, что низкий уровень эффективности как раз и служит лучшим свидетельством управленческого оппортунизма. Но тогда следовало бы ожидать значимой связи между уровнем невыплат и характеристиками корпоративного управления. Однако, как было отмечено, она почти не просматривается. Конечно, набор характеристик, использованных в нашем анализе (размер предприятия, вариант приватизации, доля государства в акционерном капитале), недостаточен, чтобы утверждать это с полной уверенностью. И все же многое указывает на то, что фактор оппортунистического поведения является, скорее, фоновым. Так, на предприятиях-должниках оплата высшего управленческого персонала была не более щедрой (в относительном выражении), чем на предприятиях-недолжниках. Как в первой, так и во второй группе официальное вознаграждение высших управляющих примерно в 2,5 раза превосходило среднюю зарплату всех работников. Абсолютное меньшинство руководителей предприятий-должников (1%) придерживались мнения, что существование задолженности по заработной плате не сопряжено ни с какими издержками. Практически все воспринимали невыплаты как серьезную помеху и хотели бы избавиться от них как можно скорее. Показательно и то, что не нашлось ни одного предприятия, которое бы ничего не делало для преодоления задержек заработной платы.

В то же время из качественных оценок респондентов РЭБ следует, что гипотеза об оппортунистическом поведении менеджеров имеет под собой реальные основания. Почти половина должников признали, что невыплаты позволяют им более рационально использовать имеющиеся финансовые ресурсы: так полагают 43% респондентов. Конечно, здесь возможны различные толкования. С одной стороны, этот результат ясно показывает, что менеджеры располагают достаточной свободой действий и могут по собственному усмотрению решать – платить или не платить работникам. С другой – нельзя исключить, что ограниченные денежные ресурсы действительно не использовались ими в личных, корыстных целях, а направлялись на обеспечение условий, минимально необходимых для поддержания нормального режима деятельности.

Задерживая зарплату, менеджеры могут преследовать и какие-то иные цели, если это, по их расчетам, способно облегчить положение предприятия. Так, 8% опрошенных из группы должников признали, что невыплаты служат весомым аргументом при попытках получения субсидий, льготных кредитов и других форм государственной поддержки (хотя эффективность подобной помощи со стороны государства оценивалась ими как нулевая); 16% указали, что задержки зарплаты помогают получать скидки и отсрочки по налоговым платежам, 4% – что они подталкивают работников к продаже принадлежащих им акций предприятий.

Но и эти данные свидетельствуют, что роль оппортунистического поведения менеджеров в провоцировании невыплат не следует переоценивать. Чаще всего невыплаты просто усугубляют действие таких факторов, как низкая платежная дисциплина, широкое использование неденежных форм расчета, отрицательная рентабельность и слабость механизма банкротства, так что задержки, вызванные действительной нехваткой денежных средств, становятся удобным прикрытием для злоупотреблений директорского корпуса.

Пути противодействия. Пути решения проблемы задержек зарплаты могут различаться в зависимости от того, какие именно причины лежат в ее основании.

Ответы участников опроса на вопрос о том, какие шаги предпринимались ими для противодействия невыплатам, позволяют увидеть – как бы в отраженном свете – насколько весом вклад того или иного фактора в генерирование задолженности по заработной плате.

Из оценок, представленных в табл. 4, вырисовывается картина, очень близкая к той, что была получена при сравнительном анализе хозяйственного поведения предприятий «должников» и «недолжников».

Чаще всего столкнувшись с невозможностью своевременной оплаты персонала, предприятия прибегали к мерам, направленным на смягчение проблемы ликвидности: 69% переходили на натуральную оплату, 65% пытались ускорить поступление средств от потребителей. Гораздо реже встречались обращения за банковским кредитом (22%) и распродажа активов (9%). Треть респондентов пытались повысить эффективность, отказываясь от выпуска продукции, не пользующейся спросом. Задержки заработной платы подталкивали к резким изменениям на внутреннем рынке труда: предприятия начинали прибегать к административным отпускам (59% упоминаний) и увольнениям по сокращению штатов (32% упоминаний). В то же время шаги, направленные на снижение цены труда, предпринимались значительно реже: о прекращении выплаты премий сообщили 26%, о снижении ставок заработной платы – 7% (самый низкий рейтинг среди всех применявшихся мер). Крайне редки были обращения за помощью к региональным или местным властям – 12%.

Таблица 4

Меры, применявшиеся предприятиями-должниками для решения проблемы невыплат, и оценки их эффективности*

Мероприятия	Доля предприятий, применявших данную меру (процент от всех ответивших)	Доля предприятий, считавших данную меру эффективной	
		процент от всех ответивших	процент от числа применявших ее на практике
Использование в качестве оплаты выпускаемой продукции	69 (54)	32 (22)	46 (41)
Попытки ускорить поступление средств от потребителей	68 (65)	27 (33)	41 (49)
Отправка работников в административные отпуска	59 (53)	23 (21)	39 (30)
Прекращение выпуска продукции, не пользующейся спросом	34 (40)	12 (21)	35 (52)
Увольнения по сокращению штатов	32 (29)	9 (7)	28 (24)
Прекращение выплаты премий	26 (24)	1 (2)	10 (9)
Обращение за банковским кредитом	22 (26)	7 (10)	32 (38)
Обращение за помощью к властям	12 (8)	0 (0)	0 (0)
Распродажа активов	9 (9)	1 (2)	11 (22)
Снижение ставок заработной платы	7 (7)	1 (2)	14 (29)
Иное	10 (11)	2 (5)	25 (44)
Непринятие мер (все меры неэффективны)	0 (1)	25 (18)	-

* Респондентам предлагалось выбрать любое число мер, применявшихся ими для решения проблемы невыплат, и затем указать две наиболее эффективные. В скобках приводятся результаты по всей выборке в целом.

Сходным образом распределились оценки эффективности перечисленных шагов. Каждое третье предприятие считало наиболее результативным переход на оплату продуктами, каждое четвертое – использование административных отпусков и попытки ускорить поступление средств от потребителей, каждое десятое – отказ от выпуска продукции, не пользующейся спросом. Рейтинг остальных не превышал

10%. Каждое четвертое предприятие рассматривало как неэффективные любые возможные шаги по противодействию задержкам зарплаты.

Как видим, в восприятии менеджеров причины, вызывавшие задержки зарплаты, располагались по степени их значимости примерно в том же порядке, который был выявлен при анализе объективных показателей хозяйственной деятельности: нехватка ликвидности; низкая эффективность; высокая стоимость рабочей силы; оппортунистическое поведение.

* * *

Наше исследование подтвердило, что задержки заработной платы стали одним из главных способов адаптации российского рынка труда к шокам переходного периода. Этот механизм, спонтанно найденный участниками рынка, активно используется предприятиями разных размеров, отраслевой принадлежности и форм собственности.

Давая некоторую передышку предприятиям, которым в иной институциональной среде угрожала бы реорганизация или ликвидация, невыплаты подрывают стимулы к реструктуризации, диктуемой интересами долгосрочного развития. С одной стороны, именно среди предприятий-должников концентрируется основная часть потенциальных «банкротов», которым невыплаты помогают удерживаться на плаву. С другой – такие предприятия не располагают необходимыми ресурсами для проведения глубокой реструктуризации собственными силами. Как следствие, тормозится процесс рыночного отбора, направленный на отсеивание нежизнеспособных предприятий и некомпетентных менеджерских команд: происходит консервация исходно неэффективной структуры производства и занятости.

В результате российская экономика оказалась в «плохом» равновесии с устойчиво высоким уровнем недоплаты [1; 9]. Оно является «плохим» по нескольким причинам. Помимо того, что практика невыплат препятствует процессу реструктуризации, она порождает целый ряд негативных экстерналий эффектов. В условиях хронической недоплаты стирается грань между оппортунистическим и неоппортунистическим поведением менеджмента, к задержкам начинают прибегать даже относительно успешные предприятия, располагающие необходимыми денежными ресурсами. Резко усиливается информационная непрозрачность трудовых отношений. Смена места работы превращается в своего рода лотерею: при трудоустройстве работник не знает заранее, каким будет его реальное вознаграждение, так как вероятность задержек не поддается точной оценке. Это искажает и замедляет перераспределительные процессы на рынке труда, многократно увеличивая число проб и ошибок. Наконец, подрывается уважение к одному из главных институтов, составляющих фундамент современной сложно организованной экономики, – институту контракта; систематическое нарушение договорных обязательств становится нормой деловых отношений. Без надежно защищенных контрактов оказывается невозможным планирование экономической деятельности на длительную перспективу, это ведет к сужению временного горизонта при принятии решений и ослабляет стимулы к инвестициям в специальный человеческий капитал.

На новом этапе реформ выход из «плохого» равновесия с устойчиво высоким уровнем задолженности по заработной плате становится одной из приоритетных задач. Как следует из нашего анализа, ее можно решить несколькими путями:

– облегчать бремя уже накопленных зарплатных долгов (прямо – предоставляя предприятиям субсидии или льготные кредиты, косвенно – ускоряя темпы инфляции);

- повышать степень монетизации экономики, принимать меры, направленные на вытеснение бартера и повышение доли денежных расчетов;
- создавать условия, способствующие повышению эффективности деятельности предприятий-должников;
- снижать уровень издержек на рабочую силу (за счет сокращения начислений на фонд оплаты труда и т. п.);
- ужесточать формальные санкции за нарушение установленных сроков оплаты (это может быть расширение зоны персональной ответственности менеджеров за несоблюдение индивидуальных и коллективных трудовых контрактов, начисление пени на накопленную задолженность по заработной плате, ускоренное банкротство предприятий с просроченными обязательствами перед работниками, наделение трудовых инспекций дополнительными полномочиями и т. п.);
- усиливать переговорные позиции работников в их взаимоотношениях с работодателями (более широкое распространение правовой информации, обеспечение большей автономии профсоюзов, увеличение пропускной способности судебной системы, повышение пособий по безработице и т. д.).

Развитие российской промышленности в 1999 г. стало своеобразным естественным экспериментом, дающим наглядное представление о том, какая часть зарплатных долгов может быть ликвидирована за счет макроэкономических факторов. Инфляционный всплеск, последовавший за августовским кризисом 1998 г., привел к обесценению накопленной задолженности примерно на треть, а начавшееся вскоре оживление позволило сократить ее еще примерно на столько же. Оставшуюся часть можно рассматривать как обусловленную действием структурных факторов. Для ее устранения необходима перестройка всей системы стимулов (как положительных, так и отрицательных), направляющих поведение предприятий на рынке труда. Речь идет об институциональных изменениях, которые ужесточали бы санкции за несвоевременную оплату и (или) усиливали переговорные позиции работников.

Обсуждение нормативных аспектов проблемы невыплат выходит за рамки настоящей работы. Отметим только, что кажущиеся, на первый взгляд, привлекательными меры (вроде предоставления целевых субсидий на погашение зарплатных долгов или контролируемой инфляции) могут принести лишь временное облегчение. На деле они будут загонять болезнь вглубь, создавая условия для восстановления задолженности в больших масштабах. Вместе с тем многие из предлагавшихся радикальных решений (вроде введения уголовной ответственности руководителей предприятий за задержки зарплаты) способны привести к еще более глубокому искажению в функционировании рынка труда. Сверхжесткий подход, успешно примененный некоторыми восточноевропейскими странами на ранних этапах рыночных реформ, мог быть действенным, пока число неплательщиков зарплаты оставалось ограниченным. Однако в условиях, когда почти каждое второе-третье предприятие в российской промышленности обременено долгами по заработной плате, применение сверхжестких санкций невозможно как по экономическим, так и по политическим причинам.

Время для радикальных решений, по-видимому, упущено, положительные результаты может дать лишь постепенная перенастройка институциональной системы. На наш взгляд, политика в этой области должна быть предельно осторожной. По-видимому, здесь необходимы поэтапные изменения, причем идущие по нескольким направлениям одновременно. Очевидно также, что попытки решить проблему невыплат в коммерческом секторе при продолжающемся невыполнении своих обязательств государством были бы обречены на неудачу.

В сложившихся условиях нужно быть готовыми к тому, что при любых, даже незначительных перепадах рыночной конъюнктуры задержки зарплаты будут напоминать о себе вновь и вновь. Этот механизм приспособления хорошо освоен российским рынком труда, весьма удобен для предприятий и стал привычным для работников. Общий вывод, вытекающий из нашего исследования задержек зарплаты на микроуровне, не слишком оптимистичен: в обозримой перспективе перевод российской экономики в режим с нулевым уровнем невыплат едва ли осуществим, так что ей предстоит еще долгое время нести груз связанных с ними проблем.

Литература

1. Earle J. S., Sabirianova K. *Equilibrium and Wage Arrears: A Theoretical and Empirical Analysis of Institutional Lock-In in Russia*. SITE, Stockholm School of Economics, 1999 November (mimeo).
2. Гордон Л. Когда психология важнее денег // *Мировая экономика и международные отношения*. 1998. № 2.
3. Гордон Л. Когда психология важнее денег // *Мировая экономика и международные отношения*. 1998. № 2-3; Clarke S. *Trade Unions and the Non-Payment of Wages in Russia* // *International Journal of Manpower*. 1998. Vol. 19.
4. Капелюшников Р. Что скрывается за «скрытой безработицей»? Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Московский Центр Карнеги, 1998.
5. Layard R., Richter A. *Labour Market Adjustment – the Russian Way* // *Russian Economic Reform at Risk* / Ed. A. Aslund. London: Pinter, 1995; Gimpelson, V. *Politics of Labor Market Adjustment (the Case of Russia)*. Collegium Budapest, 1998, Working Paper № 54.
6. Гранвилль Б., Шапиро Дж., Дынникова О. Чем ниже инфляция, тем меньше бедность // *Социальная политика в период перехода к рынку* / Под ред. А. Ослунда и М. Дмитриева. М.: Московский Центр Карнеги, 1996; Alfandari, G., and Shaffer M.E. *Arrears in the Russian Enterprise Sector* / *Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia* / Ed. S. Commander, Q. Fan and M. E. Shaffer. Washington: DC: EDI / World Bank, 1996.
7. Earle J. S., Sabirianova K. S. *Understanding Wage Arrears in Russia*. SITE Working Paper, № 139, 1998.
8. Aukutsionek S. *On Types of Barter* // *The Russian Economic Barometer*. 1998. Vol. 7. № 2.
9. Gimpelson V. *Politics of Labor Market Adjustment (the Case of Russia)*.