ПОЛІС

Электронная библиотека
Гражданское общество в России

П. М. Козырева

Новые тенденции в практике предоставления социальных гарантий и льгот на предприятиях

Электронный ресурс

URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Novie tendencii v praktike.pdf

Перепечатка с сайта Института социологии РАН http://www.isras.ru/

URL:http://www.civisbook.ru

П.М. Козырева

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПРАКТИКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ И ЛЬГОТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

За время радикальных реформ в социально-трудовой сфере произошли колоссальные перемены, одним из основных направлений которых стало преобразование в соответствии с новыми экономическими отношениями всей системы предоставления предприятиями и организациями социальных гарантий и льгот своим работникам. В ходе этих преобразований были достаточно четко определены и законодательно закреплены трудовые права, рассматриваемые как часть всего комплекса прав человека, преодолена декларативность ряда бессодержательных законодательных норм, ликвидированы многие патерналистские требования трудового законодательства, создающие иллюзию социальной защищенности и уверенности в завтрашнем дне. Российские предприятия получили практически неограниченную свободу в выборе форм социальной поддержки своих работников, определении вариантов и схем оказания им дополнительных социальных услуг.

Можно по-разному относиться к этим новым подходам, но невозможно отрицать тот факт, что они в большей степени соответствуют рыночной экономике, для которой характерно наличие различных организационно-правовых и имущественных форм предприятий, разнообразных видов организации труда и т.д. Формирование подходов, предполагающих изменение системы взглядов на место и роль социальных проблем в обществе, ускорил обвальный уход государства из сферы социальных услуг, образовавший огромные бреши в сфере социального обеспечения населения.

Сердцевину предоставляемых предприятиями и организациями своим сотрудникам социальных гарантий и льгот составляют гарантии, закрепленные законом, которые расцениваются как государственные минимальные социальные стандарты, обязательные для исполнения на всей территории России независимо от сферы трудовой деятельности. Они включают, в частности, оплату очередных отпусков, временной нетрудоспособности (больничных листов), отпусков по беременности, родам, уходу за ребенком, обязательное социальное страхование и прочие социальные услуги, позволяющие реализовать социально-экономические права работников. Согласно трудовому законодательству, соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Одна часть указанных гарантий представлена общими

гарантиями для всех работников, обеспечивающими социально-экономические права граждан, другая — социальными гарантиями особого рода, предоставляемыми отдельным категориям работников, таким, например, как женщины, ветераны, инвалиды и т.д., что подчеркивает их исключительное положение как наиболее уязвимых групп населения. Р. Даль относит подобные гарантии к определенным способам вмешательства государства в экономику с целью предотвращения последствий нерегулируемой рыночной экономики, которые в противном случае будут пагубными для определенных групп граждан[1].

Помимо социальных гарантий, предписанных законом, многие предприятия и организации предоставляют своим сотрудникам дополнительные, не являющиеся обязательными льготы, которые подразделяются на традиционные, т.е. имеющие длинную историю (оплата лечения в медицинских учреждениях; путевок в санатории, дома отдыха, на турбазы, в детские лагеря; содержания детей в дошкольных учреждениях и др.) и инновационные, получившие широкое развитие с переходом к рыночной экономике (бесплатное или льготное питание; дотации на транспорт, оплата проездных документов; обучение за счет предприятия; предоставление ссуд, кредитов; оплата арендуемого жилья и др.)[2]. Обеспечение некоторых традиционных льгот, таких, например, как оплата медицинских услуг и санаторного лечения, регулируется специальным законодательством

Вопрос о выборе формы поддержки работников: платить им более высокую заработную плату или предоставлять дополнительные социальные льготы, т.е. так называемый социальный пакет — сегодня решается руководством предприятий. Одни руководители считают, что предоставление социального пакета — устаревшая традиция, сохранившаяся с советских времен и вредная своим уравнительным характером; другие, и их большинство, не склонны противопоставлять понятия «высокая заработная плата» и «социальный пакет»[3]. По мнению последних, сотрудники должны получать достойную зарплату и чувствовать сопричастность к своей компании, что достигается не только материальными благами, но и кропотливой работой по совмещению интересов сотрудников и компании, формированию условий для более полной реализации каждым своего потенциала. Для достижения этих целей используются тщательно продуманные системы льгот и поощрений, направлен-

---

[1] *Даль Р.* О демократии / Пер. с англ. А.С. Богдановского / Под ред. О.А. Алякринского. М.: Аспект Пресс, 2000. С. 167-168.

[2] *Кабалина В., Кларк С.* Новый частный сектор: занятость и трудовые отношения // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В. Кабалиной и С. Кларка. М.: РОССПЭН, 1999. С. 74-77.

[3] В каком случае вам выгодно предоставлять соцпакет // Прямые инвестиции. 2005. № 6. С. 2-3.

ные на различные категории работников. Многие предприятия обратились к инновационным схемам оказания своим сотрудникам социальных услуг, освоение которых стало логическим продолжением экономических реформ, следствием возросшей автономии предприятий. Несомненно, что социальные льготы, дополнительные выплаты и другие материальные аспекты социальной сферы, направлены не только на удовлетворение сугубо материальных потребностей, но и на развитие мотивации высокопроизводительного труда, улучшение социально-психологического климата в трудовых коллективах.

Рассмотренные подходы улавливают важные тенденции в изменении отношения к обеспечению социальных льгот работникам со стороны предприятий. Но при этом нельзя забывать, что в обществе еще очень сильны патерналистские традиции. Несмотря на активное формирование партнерских ориентаций, патернализм до сих пор занимает доминирующее положение в рабочей среде, присутствует во взаимоотношениях между работниками и руководством на разных предприятиях, независимо от формы собственности. Патернализованные работники, привыкшие уповать на государство в защите своих базовых интересов, готовы платить своим трудом за то, что предприятие берет на себя функцию их жизнеобеспечения. При этом под жизнеобеспечением понимается не просто денежное вознаграждение, но и решение социально-бытовых проблем[4], в том числе посредством предоставления определенного набора социальных благ. Имеются даже исследования, результаты которых дают основание полагать, что система социальных льгот на российских предприятиях мотивирует работника в большей мере, чем заработная плата[5].

Достаточно полное представление о глубине и характере последних изменений в практике предоставления социальных гарантий и льгот на предприятиях дают результаты Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), в ходе которого была получена обширная информация относительно изменений условий и качества жизни россиян на рубеже XX-XXI веков[6].

Анализ данных мониторинга позволяет утверждать, что подавляющее большинство работающих граждан заняты на предприятиях и в организациях, которые гарантируют своим работникам предусмотрен-

---

[4] *Плинер Ю.Е., Корсаков А.В., Соболева О.А.* Патернализм как парадигма отношений на производстве (PRO и CONTRA) // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М.: НИИ труда, 1992. С. 25.

[5] *Захаров Н.Л.* Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социологические исследования. 2001. № 6. С. 70-71.

[6] Мониторинг проводился Институтом социологии РАН, исследовательским центром «Демоскоп», Институтом питания РАМН и Университетом Северной Каролины (США) с 1994 по 2004 гг. В ходе мониторинга по территориальной многоступенчатой вероятностной

ную законом оплату ежегодных отпусков, больничных листов, отпусков по беременности, родам и по уходу за ребенком. Однако количество таких работников за последние годы заметно уменьшилось. В частности, за 2000—2004 гг. **доля работников, которым обеспечивается оплата ежегодного отпуска** по основному месту работы, **последовательно сократилась с 91,2 до 86,1%; оплата больничных листов — с 91,1 до 83,7%** (табл. 1). Это снижение произошло в основном за счет мужчин, горожан и лиц молодого возраста. В целом, указанные гарантии чаще обеспечиваются женщинам, сельчанам и жителям небольших городов, работникам более старшего возраста. Удельный вес женщин, имеющих возможность воспользоваться на своей работе оплачиваемыми отпусками по беременности, родам и уходу за ребенком до 3-х лет, за этот же период уменьшился с 89,1 до 75,8%.

Таблица 1. **Предоставление социальных льгот работникам предприятий и организаций на основной работе** (2000-2004 гг., в %)

Льготы	2000	2001	2002	2003	2004
Оплата очередных отпусков	91,2	89,6	89,9	88,4	86,1
Оплата больничных листов	91,1	88,7	88,0	86,5	83,7
Оплата отпуска по беременности, родам, уходу за ребенком до 3-х лет	**89,1**	82,6	83,8	81,2	**75,8**
Бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплата лечения в других медицинских учреждениях	37,7	42,8	38,4	31,6	25,5
Полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря	**44,2**	52,7	49,2	36,5	**30,1**
Бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная или частичная оплата содержания детей в других дошкольных учреждениях	13,5	16,9	14,2	8,4	6,6
Бесплатное или льготное питание, оплата питания	14,9	18,3	16,6	14,5	12,8
Дотации на транспорт, оплата проездных	14,4	17,4	16,7	14,4	12,7
Обучение за счет предприятия	20,7	28,5	28,7	24,2	23,6
Предоставление ссуд, кредитов для строительства или ремонта жилья, скидок на строительные материалы	**14,0**	22,5	20,6	14,9	**11,4**
Оплата арендуемого жилья	—	—	—	—	1,5

выборке, репрезентативной для РФ, опрошено свыше 4,5 тыс. домохозяйств в 160 населенных пунктах. Более подробно о методических аспектах исследования см.: *Сваффорд М., Косолапов М.С., Козырева П.М.* Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ): измерение благосостояния россиян в 90-е годы // Мир России. 1999. № 3. С. 153-172. Вопросы, позволяющие выяснить, какие социальные льготы предоставляются респондентам на основной и дополнительной работе, включаются в вопросник с 2000 г.

Снижение удельного веса работников, на которых распространяются социальные гарантии, обязательные для выполнения всеми работодателями, может свидетельствовать об ухудшении ситуации в области обеспечения социально-экономических прав российских граждан, особенно трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями. Будучи востребованными, на практике эти права становятся менее доступными рядовым работникам, что во многом является следствием кризисного положения в сфере труда, который проявляется в широком распространении теневых отношений, особенно в частном секторе, вытеснении писанного права устными договоренностями, отсутствии эффективной системы контроля за выполнением трудового законодательства и т.д.[7] В условиях действия устных договоренностей, доминирования неформальных связей и норм над принципами формально-правовой организации труда[8] резко ослаблена правовая защита работника в трудовых отношениях, что выражается, с одной стороны, в его незащищенности от произвола работодателей, огромной власти менеджеров относительно рабочих, с другой, — в отсутствии возможности эффективной судебной защиты, низкой активности профсоюзов, массовой пассивности персонала предприятий в защите своих законных прав и интересов и др.

По данным исследований, отказ от оплаты отпуска или больничных листов относится к наиболее распространенным формам нарушений трудового законодательства наряду с приемом на работу по устной договоренности, сокрытием от налогообложения части или всего заработка[9], что нередко приводит к увольнению с работы[10]. Речь идет о том, что эти законные гарантии зачастую предоставляются формально. Желание работника воспользоваться ими не только не приветствуется администрацией предприятий, но и всячески осуждается. Чаще всего с таким отношением сталкиваются женщины, особенно с маленькими детьми, поскольку в основном женщины пользуются льготами, предназначенными для лиц с семейными обязанностями. Имеются убе-

---

[7] *Данилин В.С., Исаев Н.И., Смирнов С.Н., Гилинская Э.Б.* Новым трудовым отношениям — адекватное трудовое законодательство // Проблемы социально-психологической адаптации населения в период трансформации общества: Материалы вторых Мильнеровских чтений (Москва, декабрь, 1998 г.). М.: ГУ ВШЭ, 1999. С. 239.

[8] *Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999. С. 75-77.

[9] *Барсукова С.Ю.* Реформирование трудового законодательства: пожелания власти и ожидания людей // Куда идет Россия?.. Формальные институты и реальные практики / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2002. С. 176.

[10] *Хасаев Г.Р.* Особенности региональной безработицы // Социологические исследования. 1998. № 4. С. 43.

дительные доказательства того, что значительная часть женщин, особенно занятых на частных предприятиях, постоянно сталкивается с трудностями при оформлении больничных листов и отпусков по уходу за ребенком[11]. Здесь мы имеем дело с ситуациями, когда обременительные для работодателя обязательства приводят не к росту его ответственности, а к отказу от них. Как справедливо подмечено, наиболее формально защищенные трудовым законодательством работники (женщины, молодежь и пр.) фактически становятся наименее конкурентоспособными на рынке труда и вытесняются в область теневых трудовых сделок[12].

Существенно упала также значимость социальных льгот, не являющихся обязательными с точки зрения закона, но традиционно имеющих широкое распространение на отечественных предприятиях. В частности, **с 2000 по 2004 гг. примерно на треть уменьшился удельный вес работников, которым предоставлялись полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, на турбазы или в детские лагеря (с 44,2 до 30,1%), а также бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплата лечения в других медицинских учреждениях (с 37,7 до 25,5%)**. Более чем вдвое сократилась доля работников, которые могли воспользоваться и такой гораздо менее распространенной льготой, как бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная или частичная оплата содержания детей в других дошкольных учреждениях (с 13,5 до 6,6%). Еще существеннее оказывается снижение значимости перечисленных социальных услуг, если сравнивать последние результаты мониторинга с данными 2001 г.

Что касается относительно новых социальных услуг, оказываемых предприятиями своим работникам, то наибольшее распространение получило обучение за счет предприятия (от 20,7% в 2000 г. до 23,6% в 2004 г.). К менее значимым инновациям можно отнести бесплатное или льготное питание (соответственно от 14,9 до 12,8%), дотации на транспорт, оплату проездных документов (от 14,4 до 12,7%), ссуды, кредиты для строительства или ремонта жилья, скидки на строительные материалы (от 14 до 11,4%). И крайне редко встречается оплата арендуемого жилья (около 1,5%). Помимо рассмотренных появилось немало и других социальных льгот, которые могут включаться в социальный пакет. Это возможность покупки жилья в рассрочку, предоставление служеб-

---

[11] *Баскакова М.Е.* Проблемы и права работников с семейными обязанностями // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. Т. 1. М.: МФФ, 1998. С. 235-258.

[12] *Барсукова С.Ю.* Страсти по новому Трудовому кодексу // Мир России. Т. X. 2001. № 1. С. 168.

ного автомобиля, оплата занятий для укрепления здоровья, бесплатная мобильная связь, оплата различных корпоративных мероприятий и многое другое. В сельской местности широко практикуется оказание различных видов помощи в ведении личного подсобного хозяйства и оказание социальных услуг по сниженным тарифам.

Сокращение количества работников, которым предоставляются дополнительные социальные услуги на основной работе, позволяет предположить, что часть работодателей пытается освободиться от излишне обременительных, не обеспеченных экономически социальных льгот. В такой обстановке усиливается необходимость поощрения государством всевозможных форм активности граждан, направленных на обеспечение собственной материальной безопасности, посредством создания благоприятных условий для личных вложений в повышение своего образования и профессиональной квалификации, в персонифицированную медицину, различные пенсионные и страховые фонды, приобретение жилья и т.д. Для самих работников потеря возможности пользоваться дополнительными льготами на основной работе означает утрату прежнего социального статуса и поэтому воспринимается негативно, что ведет к усилению социальной напряженности в трудовых коллективах. Больше всего лиц, лишившихся такой возможности, среди женщин и горожан. В поселках городского типа и в сельской местности изменения оказались совершенно незначительными.

Как известно, часть граждан занята не только на основной, но и на дополнительной работе (по данным РМЭЗ около 5-6%), где также может рассчитывать на определенные гарантии и льготы. Прежде всего это относится к тем, кто работает по совместительству, т.е. выполняет другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Согласно трудовому законодательству, таким работникам в полном объеме предоставляются практически все гарантии и компенсации, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами.

В более сложном положении находятся работники, занятые на **дополнительной работе на других основаниях — временно, без оформления трудового договора и т.п., которые составляют большинство**. То, что краткосрочный, текучий характер в виде временной, нерегулярной или эпизодической занятости является важнейшей отличительной особенностью российского рынка вторичной занятости убеждают многочисленные исследования[13]. Особо следует выделить лиц, сочетающих занятие частным бизнесом с работой по найму в государ-

[13] *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. С. 112-115.

ственном секторе. К ним относятся, например, частнопрактикующие врачи, преподаватели государственных учебных заведений и т.д. Сохранение работы по найму на государственных предприятиях не только позволяет таким работникам застраховаться от различных случайностей, но и гарантирует им предусмотренные законом льготы и некоторые другие социальные блага, от которых у них нет желания отказываться[14].

В таком контексте становятся понятнее сведения о предоставлении работникам социальных гарантий и льгот на дополнительной работе. Как показал анализ, **только около половины вторично занятых имеют возможность пользоваться социальными гарантиями, предусмотренными законами. Однако количество таких работников за 2000-2004 гг. существенно выросло**. Так, удельный вес лиц, которым обеспечивается оплата ежегодных отпусков, увеличился с 47 до 53,7%, оплата больничных листов — с 37,2 до 45,5%, отпусков по беременности, родам, уходу за ребенком — с 36,8 до 42,5%. Наиболее вероятной причиной этого роста является увеличение регулярной дополнительной занятости. Что касается остальных льгот, то их значимость за этот же период заметно снизилась и составляет сегодня от 1,7% (бесплатное или оплачиваемое содержание детей в дошкольных учреждениях) до 8,9% (обучение за счет предприятия).

Наполнение социального пакета зависит от многих обстоятельств, в том числе от ценности тех или иных социальных благ для самих сотрудников. Воспринимаемая ценность дополнительных льгот, в свою очередь, определяется такими факторами, как пол, возраст, место жительства, семейное положение, размер семьи, размер дохода и т.д. Анализ зависимости практики оказания предприятиями социальных услуг своим сотрудникам от различных факторов показывает, что горожане гораздо чаще пользуются дополнительными льготами на своей основной работе, чем лица, проживающие в сельской местности или небольших поселках. Хотя нельзя не заметить, что эти различия определяются не только разной ценностью социальных благ для горожан и сельчан, но и неодинаковыми возможностями городских и сельских предприятий. Больше всего шансов воспользоваться дополнительными льготами на основной работе у жителей небольших и средних городов. Лицам, проживающим в областных центрах, более доступны, чем в других городах, только социальные услуги в виде бесплатного или льготного питания.

---

[14] *Мансуров В.А., Лукша О.В., Плотников А.В., Оллсоп Дж., Сакс М., Кауппинен К.* Динамика социального статуса профессиональной группы врачей в России: case-study // Профессиональные группы интеллигенции / Отв. ред. В.А. Мансуров. М.: Институт социологии РАН, 2003. С. 145-146.

Дальнейший анализ показал, что мужчины чаще, чем женщины, получают дотации на транспорт, оплачиваемые проездные, ссуды и кредиты. Если молодым работникам предоставляется приоритетная возможность пройти обучение за счет предприятия, ссуды и кредиты для строительства или ремонта жилья, то пожилым людям — бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях или оплата лечения в других медицинских учреждениях. У лиц, состоящих в браке, значительно больше шансов воспользоваться оплатой ежегодных отпусков и больничных листов, лечения в медицинских учреждениях и путевок в санатории, дома отдыха, на турбазы. Работники с высокими доходам немного реже пользуются оплатой больничных листов, но чаще могут проходить обучение за счет предприятия, получать ссуды и кредиты. Но в целом, видимые различия между группами респондентов с разными доходами с позиции оказания предприятиями социальных услуг своим работникам незначительные. Примерно в равном положении с этой точки зрения находятся и респонденты, принадлежащие к различным социальным слоям, на что указывают результаты аналогичных исследований[15]. Однако здесь необходимо иметь в виду, что за одинаковыми количественными показателями могут скрываться огромные различия в качестве социальных услуг. Как правило, люди, занимающие верхние ступени в социальной иерархии, пользуются более качественными и дорогостоящими туристическими путевками, медицинским обслуживанием, санаторно-курортным лечением и другими социальными услугами. Причем, эти услуги предоставляются им регулярно, а не от случая к случаю как большинству работников, находящихся на нижних ступенях социальной лестницы.

Обязательства по обеспечению своим сотрудникам установленных законом социальных гарантий выполняют практически все государственные предприятия и организации (табл. 2). Вместе с тем нельзя обойти вниманием некоторое снижение доли женщин, работающих в государственном секторе, которые могут воспользоваться оплачиваемым отпуском по беременности, родам и уходу за ребенком (с 95,6% в 2000 г. до 92,2% в 2004 г.). Менее ответственно подходят к выполнению данных требований трудового законодательства предприятия и организации, владельцами или совладельцами которых являются иностранные фирмы или иностранные частные лица, а также российские частные лица, коллективы предприятий или российские частные фирмы. Прежде всего обращает на себя внимание тот факт, что **только 51,4% женщин, занятых в частном секторе, и 69,9% — занятых на предприятиях с иностранным участием считают, что у них нет трудно-**

[15] Средние классы в России: экономические и социальные стратегии / Е.М. Авраамова и др.; Под ред. Т. Малевой; Моск. Центр Карнеги. М.: Гендальф, 2003. С. 290-293.

стей с оформлением отпусков по беременности, родам и по уходу за ребенком. Причем, за 2000-2004 гг. их доля сократилась почти на 14 и 10% соответственно. Значительно уменьшился также удельный вес работников частного сектора, на которых распространяются другие предписанные законом социальные гарантии: оплата очередных отпусков — с 74,7 до 68,5%; оплата больничных листов — с 73,6 до 62,1%. О различиях в предоставлении социальных льгот работникам предприятий и организаций по основному месту работы в зависимости от их формы собственности говорят данные в таблице 2.

Таблица 2. **Доля располагающих социальными льготами на предприятиях разных форм собственности** (2000-2004 гг., в %)

Льготы	Государственный сектор		Частный сектор		С иностранным участием	
	2000	2004	2000	2004	2000	2004
Оплата очередных отпусков	97,1	98,4	74,7	68,5	91,8	90,1
Оплата больничных листов	97,3	98,1	**73,6**	**62,1**	**90,3**	**85,1**
Оплата отпуска по беременности, родам, уходу за ребенком до 3-х лет	95,6	92,2	**65,2**	**51,4**	**79,6**	**69,9**
Бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплата лечения в других медицинских учреждениях	40,5	32,4	23,0	13,1	58,4	47,9
Полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря	48,3	39,3	25,2	15,4	59,8	43,2
Бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная или частичная оплата содержания детей в других дошкольных учреждениях	15,0	8,7	6,2	3,0	14,8	8,5
Бесплатное или льготное питание, оплата питания	12,9	10,4	15,4	14,5	25,8	33,0
Дотации на транспорт, оплата проездных	18,5	16,2	7,3	9,0	11,9	12,0
Обучение за счет предприятия	22,9	29,2	12,9	16,9	33,6	40,4
Предоставление ссуд, кредитов для строительства или ремонта жилья, скидок на строительные материалы	11,7	9,5	12,3	12,0	32,0	23,2
Оплата арендуемого жилья	—	1,6	—	1,2	—	4,2

Очень неохотно частные предприятия оплачивают своим сотрудникам лечение в медицинских учреждениях, путевки в санатории, дома отдыха и на турбазы, содержание детей в дошкольных учреждениях. С гораздо большей вероятностью предоставляют эти льготы государственные предприятия и предприятия, владельцами которых являют-

ся иностранные фирмы или иностранные частные лица. При этом предприятия с иностранным участием гораздо чаще других обеспечивают своим сотрудникам бесплатное лечение или оплачивают их лечение в медицинских учреждениях (47,9% против 32,4% в государственном секторе). Что касается следующих двух необязательных льгот, то различия между государственными предприятиями и предприятиями с иностранным участием здесь не столь существенные. Важно обратить внимание и на повсеместное сокращение количества работников, пользующихся данными льготами на предприятиях, независимо от их формы собственности.

Предприятия с иностранным участием уделяют гораздо больше внимания обеспечению своих сотрудников бесплатным или льготным питанием, обучению их за счет предприятия, а также предоставлению работникам ссуд и кредитов для строительства или ремонта жилья, скидок на строительные материалы. Но если удельный вес работников, пользующихся первыми двумя льготами, за 2000-2004 гг. заметно увеличился (соответственно с 25,8 до 33% и с 33,6 до 40,4%), то доля лиц, которым предоставляются ссуды и кредиты, за этот же период сократилась более чем на треть (с 32 до 23,2%). Сотрудники этих предприятий имеют также намного больше шансов воспользоваться и такой льготой, как оплата арендуемого жилья (около 4,2%). Государственные предприятия, в свою очередь, чаще других дают дотации на транспорт и оплачивают проездные документы (16,2%), но реже всего обеспечивают сотрудников бесплатным или льготным питанием (10,4%), предоставляют им ссуды и кредиты (9,5%). Стоит обратить внимание на заметный рост доли работников государственных предприятий, которые могут проходить обучение за счет предприятия (с 22,9% в 2000 г. до 29,2% в 2004 г.).

Таким образом, если государственные предприятия наиболее последовательны в обеспечении своим работникам социальных гарантий, предписанных законом, то предприятия, владельцами или совладельцами которых являются иностранные фирмы или иностранные частные лица, больше внимания уделяют наполнению социального пакета дополнительными социальными льготами, стимулирующими добросовестный и производительный труд, привязанность к компании, помогающими формировать ощущение сопричастности к ее делам.

В большинстве иностранных компаний, осваивающих российский рынок, практикуются западные подходы к персоналу на всех уровнях, начиная от требований и заканчивая корпоративными обязательствами самой компании. Их несомненное преимущество — полный социальный пакет для всего персонала, являющийся составной частью любой постоянной работы. Дополнительные льготы, которые раньше

называли «мелкими привилегиями» (fringe benefits)[16], составляют значительную часть пакета вознаграждений, выплачиваемых западными корпорациями. Помимо оплаты ежегодных отпусков, больничных листов, страхования здоровья и жизни они оказывают своим сотрудникам такие дополнительные услуги, как оплата содержания детей в дошкольных и других детских учреждениях, ссуды с пониженной процентной ставкой на обучение детей сотрудников, творческие отпуска, субсидируемые предприятием пункты питания, оплачиваемые юридические услуги, программы физического оздоровления и т.д.

Можно, в частности, отметить, что по оценкам, содержащимся в ежегодном обзоре заработной платы и компенсаций 85 крупнейших компаний Москвы (из них 80% — представительства иностранных фирм), стандартный набор неденежной компенсации, предлагаемый подавляющим большинством иностранных предприятий, включает оплату мобильной связи, автомобиль для служебных поездок, бесплатные или льготные обеды, абонемент в спортклуб, парковку при офисе. Но только около 15% обследованных компаний предпринимают неординарные шаги в данной области, в том числе помогают сотрудникам с организацией отпуска, распространяют билеты на культурные мероприятия, открывают при офисе химчистку или детский сад, предоставляют возможность задержавшимся на работе сотрудникам воспользоваться такси за счет предприятия, принимают заказы от служащих на полуфабрикаты для приготовления ужина на всю семью и т.п.[17]

Предлагаемые иностранными компаниями социальные пакеты привлекательны для постсоветских людей, чье сознание сформировано патерналистской моделью отношений между работником и предприятием. Эта привычная тоска по бесплатной медицине и прочим социальным гарантиям и льготам, которые государство не могло полностью обеспечить даже в самые лучшие времена, сильна до сих пор, несмотря на то, что она, казалось, бы плохо согласуется с рыночными отношениями, моделью поведения, характерной для человека, основным занятием которого является предпринимательская деятельность. Ощущение, что мощная западная корпорация не бросит в беде, при прочих равных условиях становится одним из основных аргументов выбора россиянами иностранной компании в качестве основного места работы.

В первую очередь социальный пакет необходим сотрудникам со скромными доходами, безусловным приоритетом у которых является гарантированная занятость и уверенность в завтрашнем дне. Эта категория работников чаще представлена людьми, занятыми в бюджет-

---

[16] *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. Пер. с англ. М.: Дело, 1992. С. 573.

[17] Ведомости. 2005. 18 августа.

ных организациях, на государственных и муниципальных предприятиях, которые в определенной степени воплощают идеал стабильного, зависимого от руководства предприятия работника. Те, кто ориентированы на высокий заработок и независимость существенно меньше ощущают дефицит социальных гарантий и льгот, поскольку стараются решать подобные проблемы самостоятельно, не ожидая серьезной помощи от государства или руководства предприятий. Их ориентация на высокий заработок и самостоятельность опирается на хорошо развитые образовательно-квалификационные и социально-экономические индивидуальные ресурсы.

Что касается предприятий и организаций, собственниками которых являются российские частные лица или фирмы, то они менее всего склонны не только выполнять обязательства по обеспечению своим сотрудникам законных гарантий, но и оказывать им другие социальные услуги. Частично это объясняется маленьким размером значительной части новых частных предприятий (т.е. не приватизированных, а вновь созданных), их концентрацией в отраслях, в которых реже предоставляются различные социальные льготы[18]. При этом новые частные предприятия являют собой пример классической капиталистической модели организации труда, которая характеризуется преобладанием индивидуального краткосрочного контракта в политике найма, жесткими тейлористскими принципами контроля за работой, отсутствием социальной инфраструктуры, профсоюзов и т.п.[19]

Кроме того, на многих частных предприятиях предпочтение отдается выплате более высокой заработной платы, позволяющей работникам самостоятельно решать возникающие социальные проблемы, приобретать необходимые социальные блага. Это совпадает с интересами многих работников, которые в условиях нестабильности и неопределенности проявляют стремление к максимизации сегодняшнего заработка. Часть руководителей частных предприятий убеждены, что предоставляя работнику определенный перечень услуг, компания тем самым навязывает ему свою волю, ограничивая самостоятельный выбор. Но поскольку у каждого человека своя, индивидуальная шкала ценностей, окончательный выбор целесообразно предоставлять работнику, а не предприятиям. Предоставление одинаковых социальных благ всем сотрудникам, без учета предпочтений и вкусов отдельно взя-

---

[18] *Кабалина В., Кларк С.* Новый частный сектор: занятость и трудовые отношения // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В. Кабалиной и С. Кларка. М.: РОССПЭН, 1999. С. 74.

[19] *Темницкий А.Л.* Социокультурные факторы формализации трудовых взаимоотношений // Куда идет Россия?.. Формальные институты и реальные практики / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2002. С. 151.

того человека, может даже вызывать у части работников нервозность, поскольку не соответствует их представлениям о комфорте. Исходя из этой логики, взаимовыгодным для сторон считается обеспечение всем работникам финансовой возможности оплачивать необходимые им социальные блага.

Следует также учитывать особенности отношений занятости в новом частном секторе, для которых характерны краткосрочность, неформальность или неоформленность. По целому ряду причин и работодатели, и наемные работники нередко оказываются незаинтересованными в оформлении отношений в соответствии с законом[20], несмотря на то, что юридически оформленные отношения найма в форме контракта выступают наиболее эффективным способом обеспечения минимальных гарантий прав и интересов работников. Подобные краткосрочные и плохо определенные отношения занятости, имеющие место и на других предприятиях, позволяют работодателям игнорировать законные права работников и не вызывают необходимости оказывать им какие-либо социальные услуги.

Среди всех респондентов, доля лиц, которые не оформлены на своей основной работе официально, (по трудовой книжке, трудовому соглашению или контракту) выросла за 2000-2004 гг. вдвое — с 3,3 до 6,7%. К этой категории относятся главным образом работники, не располагающие достаточными возможностями для отстаивания своих прав: неквалифицированные рабочие, беженцы и вынужденные переселенцы и т.д. В двух из трех случаев такой занятости инициатива не оформлять трудовые отношения исходила от работодателя и в каждом третьем — от работника. Причем, это соотношение из года в год практически не менялось. Среди лиц, не оформленных официально на основной работе, только 18,2% могли рассчитывать в 2004 г. на оплату очередного отпуска; 10,8% — на оплату больничных листов. Оплатой отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком могли воспользоваться всего лишь 6,6% работающих неофициально женщин. Еще реже предоставляются таким работникам дополнительные социальные льготы.

Таким образом, и приватизированные, и новые частные предприятия в массовом порядке отказываются от поддержки социальной сферы, что воспринимается в кризисном обществе как существенное снижение уровня социальной защиты. Однако неоднородность этих предприятий очень велика. Среди них встречается немало успешных компаний, которые выполняют все обязательства по обеспечению законных прав работников и, кроме того, проявляют заботу о наполнении социального пакета разнообразными дополнительными льготами, причем,

[20] Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991-2000 гг.). М.: ТЕИС, 2002. С. 68-69.

самого высокого качества. В отличие от большинства государственных предприятий и организаций, такие частные компании способны полностью или частично оплатить своим сотрудникам туристические путевки в другие страны, санаторное лечение, обучение в престижных учебных заведениях и на профессиональных курсах, покупку или аренду качественного жилья, приобретение дорогого автомобиля и т.п.

При наполнении социального пакета каждая компания выделяет свои приоритеты в заботе о сотрудниках, по-разному используя свои ресурсы. Так, если в одних компаниях дополнительные льготы предоставляются всем сотрудникам одного уровня на равных основаниях, то в других — только лучшим в виде поощрения. Для учета разносторонних потребностей и интересов работников используются гибкие схемы оказания дополнительных социальных услуг, обеспечивающие право выбора. Учитывая, что люди больше ценят то, что купили за свои деньги, нередко предусматривается частичная оплата дополнительных услуг. На некоторых крупных предприятиях наиболее ценным сотрудникам разрешается в определенных пределах самим наполнить пакет социальными льготами, которые их больше всего устраивают.

Считается, что социальный пакет полезен тогда, когда средняя заработная плата на предприятии достигла определенной планки, при которой работники уже чувствуют себя социально защищенными. В подобной ситуации дальнейший рост зарплаты оказывается неэффективным, поскольку очередное повышение окладов воспринимается как должное и не стимулирует рост производительности труда. Кроме того, работник может отдать предпочтение и невысокой заработной плате в сочетании с возможностью пользоваться надежными социальными гарантиями или престижными материальными благами. Во многом по этим причинам в крупных компаниях существуют гибкие системы социальных гарантий и льгот, основанные на коллективных и индивидуальных договорах. Менеджменту выгодно обеспечивать своих работников всем необходимым для реализации амбициозных стратегических целей и задач. В данном случае социальный пакет выполняет роль дополнительного инструмента, обеспечивающего высокую привлекательность трудовой деятельности на конкретном рабочем месте. В соответствии с традиционными подходами, содержащиеся в пакете социальные льготы, можно рассматривать в качестве конкретных материальных стимулов, регулирующих трудовое поведение.

Проведенный анализ показывает, что существуют разнообразные варианты предоставления предприятиями социальных гарантий и льгот своим сотрудникам. Но все они укладываются в русла двух социальных стратегий — инновационной и патерналистской, которые сформировались в процессе развития рыночной экономики. Первые осуществляются на тех предприятиях, где социальная сфера адекватно

реагировала на рыночные импульсы, своевременно подстраиваясь к изменениям, происходящим в экономике. На таких предприятиях используются гибкие, в том числе дифференцированные и адресные схемы социальных льгот, активно внедряются новые виды дополнительных услуг. Ассортимент предоставляемых дополнительных социальных благ здесь значительно расширился по размаху и спектру услуг. Реализация инновационной социальной политики требует значительных вложений, но со временем она сама начинает приносить предприятию новые ресурсы. Патерналистские варианты основываются на традиционных подходах, предполагающих сохранение равного, как это было в советское время, уровня социальных гарантий для всех категорий работников. В последние годы этот уровень в силу известных трудностей оказывается невысоким, соответствующим базовым интересам сравнительно небольшой части работников. Обычно такая приверженность патернализму маскирует стремление сохранить прежнюю централизованную систему распределения ресурсов.

Среди всех предприятий, независимо от формы собственности, особое положение занимают вредные и опасные производства, дающие право на досрочное назначение пенсии, дополнительные выплаты и льготы. Такие предприятия гораздо чаще обеспечивают своим работникам оплату очередных отпусков (95,6% против 84,4% среди работников других предприятий), больничных листов (соответственно 96% против 81,5%) и отпусков по беременности, родам, уходу за ребенком (89% против 73,5%). Вдвое чаще на этих предприятиях предоставляются дополнительные льготы, в том числе, оплата путевок в санатории, дома отдыха, на турбазы, в детские лагеря (53,7% против 26%); бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях или оплата лечения в других медицинских учреждениях (48,1% против 21,5%); обучение за счет предприятия (40,9% против 20,5%); бесплатное или льготное питание (23,6% против 11%) и т.д. Во многом это связано с тем, что часть социальных льгот, которые необязательны для обычных предприятий, являются обязательными для вредных и опасных производств.

Наибольшими возможностями по оказанию работникам социальных услуг располагают крупные корпорации. Причем, многие из них проявляют заботу не только о своих работниках, но и о других людях, проживающих на прилегающих к предприятиям территориях. Это относится в основном к градообразующим корпорациям и компаниям, которые обеспечивают работой значительную часть населения этих территорий. В отличие от большинства предприятий, которые устранились от решения социальных проблем своих работников и их семей, передав свой жилой фонд, медицинские учреждения, культурные и спортивные объекты, предприятия торговли в ведение муници-

палитетов, крупные корпорации не только не отказались от поддержки сферы социального обеспечения предприятий, но и повысили качество многих социальных услуг. Значительная часть таких корпораций сосредоточена в нефтегазовой промышленности, черной и цветной металлургии и некоторых других отраслях. Сферой услуг этих корпораций пользуются практически все жители близлежащих территорий. Учителя, врачи и некоторые другие категории населения получают от них различные льготы и дополнительные выплаты, которые помогают сократить разрыв в оплате труда и социальном обслуживании между различными группами населения, что способствует сглаживанию социального неравенства и снижению уровня социальной напряженности в регионах[21].

Значительным потенциалом в области предоставления работникам дополнительных социальных услуг обладают также компании среднего бизнеса, сформировавшиеся в период рыночных реформ. Большинство этих предприятий, создававшихся с нуля, прошли все стадии развития от кооперативов до крупных холдингов. Эти компании, отличающиеся динамизмом и высокой степенью выживаемости, поскольку появились в новых условиях, способны вкладывать значительные средства в развитие сферы социальных услуг. Но, как уже отмечалось, многие из них не видят в этом необходимости. Что касается предприятий, образующих сферу малого бизнеса, то они в большей мере озабочены преодолением административных барьеров, уклонением от поборов чиновников, высокими платежами за аренду помещений и коммунальные услуги, которые не позволяют им расти и развиваться.

Различия в обеспечении социальных гарантий и льгот работникам со стороны предприятий и организаций в немалой степени определяются отраслевой спецификой. Из данных, приведенных в таблице 3, следует, что с наибольшей вероятностью могут рассчитывать на социальные гарантии, предписанные законом, лица, занятые в образовании, здравоохранении и управленческих структурах. Следующие три вида не обязательных, но традиционных льгот более доступны работникам нефтегазовой промышленности, машиностроения, других отраслей тяжелой промышленности и здравоохранения. Немало работников, имеющих возможность воспользоваться данными льготами, также в сфере управления, на транспорте и в связи. А реже всего предоставляются и законные гарантии, и традиционные дополнительные льготы работникам, занятым в торговле и бытовом обслуживании, стро-

[21] *Перегудов С.П.* Социальная ответственность бизнеса: возможности и пределы // Дифференциация российского общества в зеркале публичной политики / Под ред. Ю.А. Красина. М.: Горбачев-Фонд, 2004. С. 61-71.

Таблица 3. **Отраслевые различия в предоставлении социальных льгот работникам предприятий и организаций по основному месту работы** (2004 г., в %)

Льготы	Доля работников, располагающих льготами в отраслях													
	Легкая промышленность	Машиностроение	Нефтегазовая промышленность	Другая отрасль тяжелой пром.	Строительство	Транспорт, связь	Сельское хозяйство	Управление	Образование	Наука, культура	Здравоохранение	Торговля, бытовое обслуживание	Финансы	ЖКХ
Оплата очередных отпусков	84,5	93,8	91,9	95,0	72,0	84,7	90,6	96,8	96,8	90,7	97,3	67,8	93,3	98,5
Оплата больничных листов	82,7	93,8	91,8	93,8	70,1	80,6	92,6	98,4	95,9	86,4	97,0	59,6	86,7	98,5
Оплата отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком до 3-х лет	68,6	85,8	83,5	82,7	56,5	72,4	85,9	91,8	91,8	81,0	93,2	50,4	87,5	89,2
Бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплата лечения в других медицинских учреждениях	12,6	36,6	50,5	38,0	14,3	31,9	14,5	28,3	19,5	23,7	42,5	8,0	30,5	24,2
Полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря	17,0	48,5	48,4	47,6	16,5	34,9	24,2	42,4	34,1	23,0	37,9	10,7	27,8	34,5
Бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная или частичная оплата содержания детей в других дошкольных учреждениях	4,1	13,1	12,5	5,1	3,7	7,5	4,4	6,7	9,4	3,6	9,9	2,2	1,9	4,7
Бесплатное или льготное питание, оплата питания	14,3	21,4	15,6	21,5	8,0	7,3	19,1	3,2	11,1	5,0	11,6	13,5	3,4	4,4
Дотации на транспорт, оплата проездных	10,5	9,0	36,1	7,8	6,9	35,5	3,5	11,3	7,0	8,4	6,8	7,0	8,5	5,9
Обучение за счет предприятия	15,2	37,7	45,7	28,4	13,4	27,0	15,6	23,7	27,7	18,3	35,5	12,5	31,0	18,0
Предоставление ссуд, кредитов для строительства или ремонта жилья, скидок на строительные материалы	9,8	19,2	22,5	21,8	13,4	13,4	12,3	8,3	4,4	4,3	5,7	7,6	32,7	9,7

ительной индустрии. Другими видами социальных льгот чаще всего могут воспользоваться работники нефтегазовой промышленности. Стоит обратить внимание и на то, что бесплатное или льготное питание наиболее доступно работникам машиностроения, других отраслей тя-

Таблица 4. **Различия в предоставлении социальных льгот работникам предприятий и организаций на основной работе в зависимости от профессиональной структуры** (2004 г., в %)

Льготы	Руководители	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Служащие конторские и по обслуживанию клиентов	Занятые в сфере обслуживания	Квалифицированные работники сельского и рыбного хозяйства	Квалифицированные рабочие	Рабочие средней квалификации	Неквалифицированные рабочие
Оплата очередных отпусков	83,6	94,4	91,3	93,5	69,4	73,3	78,9	88,5	80,7
Оплата больничных листов	82,8	93,2	87,5	88,6	60,8	73,3	79,0	85,8	79,9
Оплата отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком до 3-х лет	71,6	87,7	82,0	85,9	56,7	71,4	67,8	74,6	69,6
Бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплата лечения в других медицинских учреждениях	27,6	26,2	29,1	29,7	19,5	27,3	26,2	23,2	21,0
Полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря	27,0	36,2	35,8	32,1	18,2	20,0	30,5	30,1	19,2
Бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная или частичная оплата содержания детей в других дошкольных учреждениях	6,3	7,8	8,3	7,1	3,2	—	7,3	6,5	3,5
Бесплатное или льготное питание, оплата питания	15,2	9,9	13,4	9,1	14,2	28,6	13,6	13,3	13,2
Дотации на транспорт, оплата проездных	12,4	11,3	15,0	14,5	13,1	20,0	11,4	13,9	7,7
Обучение за счет предприятия	23,2	33,3	29,2	22,4	15,0	8,5	21,3	21,7	11,5
Предоставление ссуд, кредитов для строительства или ремонта жилья, скидок на строительные материалы	14,7	10,1	12,4	12,1	4,9	7,1	15,6	12,1	9,3

желой промышленности и сельского хозяйства; дотации на транспорт, оплата проездных документов — работникам транспорта и связи; обучение за счет предприятия — работникам здравоохранения, машиностроения и финансов; ссуды и кредиты для строительства или ремонта жилья и т.п. — работникам финансовой сферы.

Отмечаются также существенные различия в предоставлении предприятиями и организациями социальных гарантий и льгот своим работникам в зависимости от профессиональной структуры занятости, которая определенным образом коррелирует с отраслевой структурой экономики. Из таблицы 4 хорошо видно, что реже всего предоставляются социальные гарантии и льготы работникам сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства и торговли. Низкие показатели пользования законными гарантиями и многими другими льготами принадлежат также квалифицированным работникам сельского и рыбного хозяйства, неквалифицированным рабочим. И в то же время обращают на себя внимание сравнительно высокие показатели пользования социальными гарантиями и рядом важных дополнительных льгот у специалистов высшего и среднего уровней квалификации. В целом, особо ценные для производства специалисты, работники высокой квалификации имеют приоритетные возможности получать от своего предприятия различные виды социальной помощи, услуг и благ. Руководители (представители органов управления всех уровней) в этом плане уступают им по ряду позиций, но по некоторым превосходят. При этом также, как и в дореформенный период, дополнительные социальные услуги и блага в большей степени получают руководители высшего и среднего звеньев.

В период рыночных реформ, особенно на начальных этапах экономических преобразований, социальные гарантии и льготы выступали важным элементом социальной поддержки персонала предприятий, помогающим компенсировать низкий уровень заработной платы, способствуя тем самым сохранению трудовых коллективов и снижению социальной напряженности в обществе. Изучение ситуации на крупных промышленных предприятиях Сибири в 1992-1995 гг. показывало, что социальные выплаты составляли до 30-40% годовой заработной платы среднего работника в то время, как в 70-е годы они не превышали обычно 15-20%[22]. В дальнейшем, несмотря на сокращение объема социальной сферы предприятий, льготы не потеряли своей значимости как компенсатора низких доходов от заработной платы. Подтвер-

[22] *Герчиков В.И.* Трансформация трудовых отношений в процессе приватизации промышленных предприятий // Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск: Наука. Сиб. предприятие РАН, 1999. С. 340.

ждением этому является выражение работниками предприятий готовности терпеть возможные задержки и сокращения зарплаты, если при этом ощущается весомая помощь со стороны предприятия в получении жилья, приобретении земельного участка, оплате медицинского обслуживания (лечения) и т.д.[23] Здесь необходимо подчеркнуть, что речь идет о солидной помощи, способной компенсировать последствия всевозможных негативных явлений в области оплаты труда.

Установлено также, что отказ от предоставления социальных благ относится к факторам, способным спровоцировать социальный взрыв, а невозможность найти новую работу с прежним объемом социальных благ в период глубокого экономического кризиса выступает одной из причин, удерживающих работников на предприятиях, несмотря на задержки заработной платы. Однако сила этих факторов все же невелика, поскольку большинство предприятий не в состоянии оказать своим сотрудникам весомую помощь в решении социальных проблем. Страх остаться безработным, надежда на то, что задолженность по заработной плате будет вскоре погашена, привязанность к трудовому коллективу, отсутствие другой работы вблизи от дома, наличие побочных заработков и некоторое другое гораздо сильнее удерживает работников от увольнения, чем невозможность найти работу с прежним объемом социальных благ[24]. Существуют и другие доказательства того, что работники мало дорожат дополнительными льготами по основному месту работы, которых они могут лишиться в случае ухода по собственному желанию[25].

Результаты РМЭЗ еще раз убеждают, что дополнительные социальные льготы не является весомым фактором, привязывающим работника к своему рабочему месту. Проведя корреляционный анализ, мы не обнаружили здесь особенно значимых взаимосвязей. **Различия между желающими сохранить работу и желающими найти новую работу по уровню обеспеченности социальными льготами со стороны работодателей в настоящее время небольшие** (табл. 5). Более или менее существенные различия фиксируются только в отношении социальных гарантий, закрепленных законом. Эти данные в определенной мере отражают стремление той части работников, которые лишены предписанных законом гарантий, к изменению своего дискримина-

---

[23] *Темницкий А.Л.* Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 32-33.

[24] *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. С. 264-280.

[25] *Леман Х., Уодсворт Дж., Аквисти А.* Разложение и наказание: незащищенность рабочих мест и задолженность по заработной плате в Российской Федерации // Зарплата и расплата: проблемы и задолженности по оплате труда / Под ред. Т. Малевой. М.: Моск. Центр Карнеги, 2001. С. 184.

ционного положения, их ориентированность на перемещение в область трудовых отношений, находящейся в рамках правового пространства.

Таблица 5. **Зависимость намерений работников предприятий и организаций сохранить/поменять основную работу от уровня предоставленных социальных льгот** (2000-2004 гг., в %)

Льготы	Намерены сохранить работу		Намерены найти новую работу	
	2000	2004	2000	2004
Оплата очередных отпусков	92,7	87,9	88,2	81,7
Оплата больничных листов	92,7	85,2	87,9	79,7
Оплата отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком до 3-х лет	91,7	76,8	84,1	73,1
Бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплата лечения в других медицинских учреждениях	39,8	26,8	34,5	23,1
Полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря	47,4	31,5	39,2	27,6
Бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная или частичная оплата содержания детей в других дошкольных учреждениях	14,5	6,7	12,2	6,6
Бесплатное или льготное питание, оплата питания	14,7	12,5	14,9	14,0
Дотации на транспорт, оплата проездных	14,3	13,2	14,8	11,1
Обучение за счет предприятия	22,0	25,1	18,9	21,0
Предоставление ссуд, кредитов для строительства или ремонта жилья, скидок на строительные материалы	15,7	11,4	11,2	11,8
Оплата арендуемого жилья	—	1,6	—	1,2

Схожие тенденции характеризуют взаимосвязи между обеспокоенностью респондентов возможностью потери работы и показателями уровня обеспечения социальных гарантий и льгот работникам со стороны работодателей. Отметим лишь, что респонденты, располагающие законными гарантиями, намного чаще других боятся потерять работу: оплата очередного отпуска — 54,3% против 44,2%; оплата больничных листов — 54,3% против 44,8%; оплата отпуска по беременности, родам или уходу за ребенком — 54,8% против 46,5%. Наибольшие различия наблюдаются в группах респондентов, которые выражают самую высокую степень беспокойства.

Один из выводов нашего исследования состоит в том, что **существует прямая, умеренная взаимосвязь между наличием возможности пользоваться социальными льготами на предприятии и общей удовлетворенностью работой. Такая взаимосвязь прослеживается очень четко в отношении всех льгот, исключая социальные гарантии, зак-**

репленные законом. Так, если среди респондентов, пользующихся на основной работе оплачиваемыми отпусками, доля лиц, в той или иной степени удовлетворенных своей работой в целом, была в 2004 г. немного выше, чем среди тех, кто такой льготы не имеет (46,5% против 42,3%), то среди респондентов, которым оплачиваются больничные листы, наблюдалась противоположная картина (соответственно 36,2% против 44,4%). И совершенно не влияет на уровень общей удовлетворенности работой наличие у женщин возможности воспользоваться отпуском по беременности, родам и по уходу за ребенком. Во всех остальных случаях предоставление социальных льгот сопровождается более высоким уровнем удовлетворенности работников своим трудом. Особенно четко это проявляется в отношении таких социальных услуг, как дотации на транспорт, обучение за счет предприятия, предоставление ссуд и кредитов для строительства или ремонта жилья, а также оплата арендуемого жилья.

Обеспечение установленных законом социальных гарантий по оплате отпусков и больничных листов не повышает удовлетворенность оплатой труда. И наоборот, чем выше удовлетворенность работников оплатой своего труда, тем реже среди них встречаются люди, которые могут рассчитывать на получение льгот по оплате отпусков и больничных листов. Подобная разнонаправленность характерна и для взаимосвязи между не обязательными, но традиционными льготами и удовлетворенностью размером заработка. Что касается прочих социальных услуг, то здесь наблюдается противоположная картина: **предоставление тех или иных социальных благ чаще согласуется с удовлетворенностью респондентов оплатой своего труда**. Умеренно коррелирует с наличием социальных льгот удовлетворенность респондентов условиями труда и возможностями профессионального роста. Причем, предоставление работникам социальных льгот согласуется с более высоким уровнем указанных частных удовлетворенностей в отношении всех социальных услуг. Установленные взаимосвязи одинаково четко проявлялись во всех волнах мониторинга, в которых изучались интересующие нас проблемы.

Анализируя изложенные взаимосвязи, нетрудно заметить, что наиболее высокий уровень общей и частных удовлетворенностей трудом фиксируется в группах респондентов, обладающих возможностью пользоваться новыми льготами. В этих группах отмечается также повышенный уровень удовлетворенности респондентов своей жизнью. Например, если среди получающих дотации на транспорт или оплачиваемые проездные удовлетворены своей жизнью в целом 47,4% респондентов, то среди тех, у кого нет таких льгот — 39,2%. В отношении обучения за счет предприятия эти показатели составили соответственно 44,5 и 39,4%; предоставления ссуд и кредитов — 44,7 и 40,4%. Одним

из объяснений этого является то, что инновационные льготы предоставляют своим сотрудникам более успешные предприятия, финансово-экономическое состояние которых позволяет обеспечить им более или менее достойный уровень жизни. Не случайно работники, на которых распространяются инновационные социальные льготы, меньше других обеспокоены тем, что не смогут обеспечить себя самым необходимым в ближайшие 12 месяцев. В то же время среди работников, пользующихся законными гарантиями, эта обеспокоенность выше, чем среди тех, кто не пользуется ими.

Решение обозначенного круга проблем требует повышения внимания, с одной стороны, к обеспечению социально-экономических прав граждан и сокращению неправовых практик в сфере труда, усилению правовой защиты работников в трудовых отношениях и укреплению системы контроля за выполнением трудового законодательства, с другой стороны, к созданию благоприятных условий для перехода от патерналистской к партнерской модели взаимоотношений в сфере труда, развитию договорного регулирования трудовых отношений, становлению эффективных механизмов вознаграждения работников, включая развитие традиционных и формирование новых схем предоставления дополнительных социальных льгот на предприятиях с учетом особенностей различных категорий работников. При этом очень важно, чтобы наниматели до конца осознали, что они имеют дело с меняющимся работником и обновляющимся социальным законодательством, налагающим на руководителей предприятий новые обязанности по обеспечению предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.