

Т.П. Черемисина,
кандидат экономических наук,
Институт экономики и организации
промышленного производства СО РАН
(Новосибирск)

Реструктуризация предприятий как фактор трансформации социальной сферы¹

Для экономиста *социальная сфера* — это область общественного производства, обеспечивающая удовлетворение специфических социальных и духовных потребностей населения, одновременно это и область деятельности людей, занятых предоставлением социальных благ и услуг. Материальная база социальной сферы — главный элемент социальной инфраструктуры государства. Предприятия и организации наряду с государством участвовали в создании и развитии социальной сферы страны, поддерживая и даже строя новые объекты социально-культурного назначения за счет своей прибыли. Таким образом, *социальная инфраструктура предприятий и организаций* до реформы составляла значительную часть (около 1/3) социальной инфраструктуры государства.

В результате к началу 90-х годов сложилась так называемая советская модель удовлетворения социальных потребностей насе-

¹ Исследование выполнено при поддержке фондов Дж. и К.МакАртуров (97-46968-FSU) и Дж.Сороса (RSS N 5/1996).

ления, прежде всего — работников и членов их семей, за счет общественных фондов потребления и средств предприятий со следующими чертами:

заметное различие уровней социального обеспечения и социальной защиты работающего и неработающего населения, особенно в отношении социально незащищенных групп — одиноких пенсионеров, инвалидов, студентов, не являющихся членами семей работающего населения;

ранжированный доступ к социальным благам в зависимости от социального статуса потребителей (разные места отдыха, лечения, питания, обучения и пр.);

слабо дифференцированные в пределах каждой социально-профессиональной группы социальное обеспечение и социальная защита, почти не зависящие от реального вклада работников в производство;

невысокая оценка большинством рядовых работников своей работы как социальной ценности.

Это привело к ряду негативных последствий: сформировались довольно сильные и устойчивые различия уровней жизни номенклатуры (начальства) и рядовых работников в пределах одного предприятия (небольшого района); исчезло доверие между начальством и подчиненными и внешняя демократичность их отношений; усилилась дифференциация уровня жизни населения разных регионов страны и работников разных отраслей экономики; снизились дисциплинарные требования к работникам при почти гарантированной занятости и регулярной оплате труда;

упала и самодисциплина работников.

Широкомасштабная реформа экономики началась с вовлечения предприятий в процесс приватизации, что неизбежно должно было затронуть их социальную сферу и, в конечном счете, привести к трансформации сложившейся системы социального обеспечения. Однако российская реформа, касающаяся предприятий, оказалась по меньшей мере трехэтапной: начавшись *приватизацией*, она продолжилась этапом реструктуризации, первый шаг которой — *реактивная реструктуризация* — многими предприятиями уже пройден, а к завершающему — глубокой *реструктуризации* — еще мало кто приступил.

Так, в процессе реформирования выяснилось, что самая радикальная составляющая политики перехода — приватизация — сама по себе отнюдь не ведет автоматически к немедленной глубокой реструктуризации предприятий, без которой невозможны их адаптация к рынку и устойчивое развитие. Приватизация способствует лишь так называемой реактивной (нерегулируемой, спонтанной) реструктуризации, которая, будучи реакцией предприятий на новую рыночную среду, проявляется в их стремлении выжить.

Глубокая (регулируемая) реструктуризация предприятий наблюдается пока только в непереходных (зрелых) рыночных экономиках. Она связана с наличием здесь нового типа частного собственника, способного финансировать хорошее управление, и прежде всего выработку стратегии, выводящей предприятие на траекторию устойчивого роста. *Признаками или условиями глубокой реструктуризации*, наблюдаемой в рыночной экономике, являются:

появление *нового* типа *собственника-аутсайдера* (приходящего извне предприятия), который не является пассивным держателем акций, но добивается контроля за фирмой;

использование *новым* собственником-аутсайдером механизмов корпоративного *права* для получения контроля за фирмой; введение или замена им местных менеджеров через своих представителей в совете, правлении;

концентрация собственности в руках аутсайдера(ов) в условиях *прозрачности* ее передачи и при взаимном *доверии* между инсайдерами и аутсайдерами;

способность нового собственника стать стратегическим инвестором и/или обеспечить глубокую реструктуризацию предприятия не только соответствующим *финансированием* (как правило, в рамках крупного инвестиционного проекта), но и квалифицированным *менеджментом*.

Летом 1996 г. и зимой 1997—1998 гг. в рамках исследовательских проектов, поддержанных фондами Дж. и К.МакАртуров и Дж.Сороса, проводилось обследование ряда средних по размерам сибирских предприятий (в основном промышленности и строительства), целью которого была оценка их постприватизационного развития. В результате были выявлены следующие лежащие на поверхности *признаки реактивной* реструктуризации:

диверсификация выпуска продукции, услуг, сочетающаяся с тенденцией к примитивизации выпускаемой продукции;

диверсификация видов деятельности в результате внутренней реорганизации производства и менеджмента (освоение маркетинга, операций с ценными бумагами и т.п.);

изменение географии рыночных связей (ближнее зарубежье почти потеряно для многих предприятий как рынок сбыта и поставщик, что вынуждает их налаживать новые связи внутри России и в дальнем зарубежье);

реструктуризация и сокращение затрат путем устранения необязательных и непродуктивных расходов, в первую очередь связанных с содержанием социальных объектов на балансе предприятия, совершенствование управления оборотными средствами;

сокращение численности работников одновременно с ростом дифференциации их доходов;

смещение акцентов в управлении от производственного контроля к финансовому управлению; все более широкое вовлечение предприятий в интеграционные процессы в сфере производства и финансов;

изменение состава держателей и структуры акционерного капитала АО (рост числа акционеров-аутсайдеров и увеличение их совокупного пакета акций, перераспределение акций мелких акционеров-инсайдеров в пользу крупных инсайдеров и мелких аутсайдеров) и др.

Реактивная реструктуризация предприятий не могла не отразиться на социальной сфере предприятий, а следовательно, и на сложившейся модели социального обеспечения работающего населения. Действительно, летнее обследование показало, а зимнее подтвердило, что происходит: уменьшение объема социальных услуг, оказываемых приватизированными предприятиями своим работникам; исключение объектов социальной сферы из общественного пользования; общее свертывание социальной инфраструктуры; изменение состава ее собственников.

Инструментарий зимнего обследования, предпринятого с целью качественной оценки процессов реструктуризации, разработан с учетом *правительственной программы реформирования предприятий*, ориентирующей их на развитие механизмов корпоративного управления и глубокую реструктуризацию. Хотя обследование еще не закончено, уже ясно, что ранее обозначившиеся тенденции свертывания социальной сферы приватизированных предприятий подтверждаются. Гораздо интереснее, однако, выявленная обследованием качественная трансформация советской модели социального обеспечения работающего населения в новую *постсоветскую модель*.

Наиболее отчетливо это проявляется в секторе экономики, созданном путем формального преобразования некрупных государственных производственных предприятий (главным образом, промышленности и строительства) в открытые АО и не затронутым пока процессами глубокой реструктуризации. Постсоветская модель социального обеспечения работающего населения в основных чертах как бы повторяет советскую, но в утрированном масштабе:

доступ к социальным благам, предоставляемым членам трудовых коллективов за счет предприятий, зависит теперь только от социального статуса потребителей; при этом рядовым работникам многие виды благ и услуг (питание, отдых и лечение, содержание детей в дошкольных учреждениях хотя бы частично за счет предприятия) вообще недоступны, так что по уровню социального обеспечения и социальной защищенности они почти сравнялись с неработающим населением;

наблюдаются колоссальные различия уровней жизни администрации и рядовых работников даже в пределах одного предпри-

ятия, не говоря уже о работающих в разных отраслях экономики и в разных регионах страны;

полностью отсутствует даже видимость демократии в отношениях между начальством и подчиненными; устойчиво растет недоверие между администрацией и трудовыми коллективами;

к рядовым работникам предъявляются более высокие, по сравнению с прежними, дисциплинарные требования в условиях практически негарантированной занятости и оплаты труда, что не способствует повышению их самодисциплины;

многие рядовые работники предприятий расценивают резкое снижение своего статуса почти как социальную и жизненную катастрофу.

Совсем иная корпоративная *модель социального обеспечения* формируется в секторе экономики, исходно созданном на базе частного капитала. Этот сектор составляют, главным образом, коммерческие предприятия и предприятия сферы услуг (финансовые и торговые компании, в том числе банки, биржи, оптовые базы, а также региональные представительства крупных западных фирм-производителей, магазины, а также стоматологические, косметологические, гостиничные, издательские, аудиторские, рекламные, маркетинговые, консультационные и др. фирмы). Принципиальное отличие этого сектора экономики от ранее рассмотренного состоит в том, что здесь предприятия сразу создавались как рыночные фирмы, им не требовалось адаптироваться к новым условиям хозяйствования.

Новая для современной России модель корпоративного потребления социальных благ характеризуется следующими чертами:

социальные блага предоставляются фирмами бесплатно или на льготных условиях, как правило, только своим работникам и не распространяются на членов их семей;

объем предоставляемых работникам социальных благ относительно невысок, но все-таки существенно выше, чем на большинстве приватизированных госпредприятий;

доступ к социальным благам довольно слабо ранжирован, что создает внешний демократизм в отношениях между начальством и подчиненными: возможны общие места питания, лечения, обучения, коллективного (краткосрочного) отдыха и т.п.;

очень высоки дисциплинарные требования как к рядовым работникам, так и к менеджерам при негарантированной занятости и регулярной оплате труда; статус работников данной фирмы высоко ценится, что обуславливает достаточную самодисциплину работников;

развиваются такие формы корпоративной культуры, как создание собственных традиций, обычаев, неформальных способов общения работников, придание их взаимоотношениям "семейных" черт;

усиление роли моральных факторов по сравнению с материальными; организация сбора идей о дальнейшем развитии фирмы и др.

Что касается приватизированных госпредприятий, тяготеющих к корпоративной, а не к постсоветской модели удовлетворения социальных потребностей своих работников, то их слой очень тонок. Это немногочисленные предприятия с участием иностранного капитала или присутствием отечественного эффективного собственника-аутсайдера, а также отдельные бывшие арендные предприятия, которые успели прожить достаточно долгое время (не менее двух лет) в условиях аренды и испытать, отладить какие-то из известных в мире форм корпоративной культуры.

Видимо, в этом направлении и следует ожидать постепенной трансформации постсоветской модели удовлетворения социальных потребностей. Ибо в сознании населения теперь начинают перевешивать ценности, связанные с корпоративной моделью: лучше очень много работать и хорошо зарабатывать, чем отбывать на работе повинность, не опасаясь увольнения, но и не рассчитывая на хорошие заработки.