

Западные компании урезают соцпакеты. Почему в России этого пока не будет

pro.rbc.ru/demo/63dba1319a79475b1ab1e975

Американские техногиганты массово сокращают льготы, которые их сотрудники воспринимали как данность, — бесплатные обеды, оплату такси, химчисток и лечения от бесплодия. В России работодатели опасаются экономить на соцпакетах. Но надолго ли?



Фото: Carsten Koall / Getty Images

Несколько месяцев назад сотрудница Google Николь Цай набрала миллионы просмотров в TikTok, поделившись видео, каково работать в офисе компании. Зрители могли наблюдать, как девушка брала горсть сладостей на ресепшен, проводила видеозвонки в переговорных комнатах, украшенных золотистыми пайетками, и играла с собаками своих коллег — компания придерживалась дружелюбной политики по отношению к домашним животным на работе. «И, конечно же, все, что вы видите в офисе, — бесплатное», — рассказывала она, поедая свой ланч перед тем, как завершить рабочий день в массажном кресле.

Но в середине января 2023 года райской жизни пришел конец: Цай оказалась в числе 12 тыс. сотрудников, попавших под сокращение. Наряду с Google тысячи человек уволили и другие ИТ-гиганты: Twitter, Microsoft, Meta (признана в России экстремистской и запрещена). Вместе с персоналом сокращают и компенсационные пакеты, которыми они так старались привлечь теперь не столь нужные им таланты.

Компании признаются, что нанимали людей для совершенно других времен. Несмотря на искушение последовать примеру западных коллег, российские корпорации пока стараются не экономить на соцпакетах, и вот почему.

Стирка вручную

После многолетнего найма сотрудников для реализации своих амбициозных планов ИТ-мейджоры вынуждены урезать расходы в связи с общим для отрасли падением стоимости акций, пишет Financial Times. CEO Alphabet (материнская компания Google) Сундар Пичаи незадолго до масштабных сокращений заявил, что организация «набрала сотрудников для другой экономической реальности, чем та, с которой мы сталкиваемся сегодня». CEO Meta Марк Цукерберг, урезая штат компании на 11 тыс. человек, констатировал: «Многие предсказывали, что будет перманентный рост, который продолжится даже после окончания пандемии. К сожалению, все сложилось не так, как я ожидал». Вместе с рабочими местами крупные компании сокращают и то, к чему так привык их персонал, — офисные бонусы.

Когда будущие сотрудники подписывали контракты с крупными технологическими компаниями, то обычно ожидали, что им будут предоставлять бесплатные обеды или компенсировать стоимость ланчей, причем кухня офисных столовых должна была отличаться разнообразием. Еще одним необходимым условием, особенно до пандемии, было красиво оформленное рабочее пространство, где много мест для отдыха и общения с коллегами. Поэтому офисы часто оборудовались спортивными залами и игровыми комнатами. Сейчас, когда инвесторы давят на руководителей, желая повысить прибыль, фирмы вынуждены отказываться от прежних льгот.

Meta начала урезать преференции для сотрудников уже в марте 2022 года, за девять месяцев до масштабных увольнений. Компания отменила льготы на бесплатную стирку и услуги парковщика. Кроме того, она перенесла время бесплатных ужинов с 18:00 на 18:30 и перестала снабжать сотрудников контейнерами, в которых они могли бы уносить еду домой. Все это вызвало недовольство. Новое время ужина оказалось неудобным, поскольку последние шаттлы, развозящие персонал из офиса, уходили в 18:00 и многие не успевали поужинать и взять с собой еду. «Я пользуюсь прачечной и люблю, когда клинеры приходят домой, забирают вещи и приносят их назад, — жаловался один из сотрудников. — Так удобно, когда одежда сложена, мне не нужно об этом беспокоиться и я могу уделять время своей основной работе».

Представители Meta пояснили, что нововведения связаны с гибридной моделью работы. Впрочем, журналисты уже тогда обратили внимание, что компания испытывает сложности в связи с замедлением роста аудитории и быстрым развитием таких конкурентов, как TikTok. Пытаясь компенсировать сотрудникам отсутствие привычных услуг, Meta повысила пособие на здоровье и благополучие с \$700 до \$3 тыс. Но в декабре прошлого года, уже после масштабных увольнений, компания урезала эту сумму до \$2 тыс., что должно сэкономить ей \$76 млн в год.



Кроме того, была отменена дотация в \$200 ежемесячно на заказ такси через агрегатор Lyft.

Другие техгиганты тоже начали экономить на услугах для сотрудников. В числе сокращенных работников Alphabet оказался 31 массажист, а незадолго до масштабных увольнений компания ограничила количество рабочих поездок, оставив бюджет только на «критически важные для бизнеса». В Twitter сокращения коснулись не только половины персонала. Компания решила отказаться от расходов, связанных с оздоровлением и производительностью, обучением и развитием. Twitter также перестал оплачивать сотрудникам домашний интернет и снизил расходы на мобильную связь с \$150 до \$50 в месяц.

Начали экономить и на еде: если до прихода Илона Маска питание сотрудникам предоставлялось бесплатно, то затем компания решила субсидировать его лишь частично, а затем и вовсе отменить эту льготу. В своем Twitter Маск утверждал, что бесплатное питание для работников обходилось более чем в \$400 за обед, потому что «никто не приходил в офис». Одна из бывших сотрудниц компании в ответ написала, что его заявление — ложь, а обеды стоили \$20–25 в день на человека. Также компания сократила пособия, нацеленные на лечение у сотрудников бесплодия и помощь родителям приемных детей, с \$80 тыс. до максимум \$40 тыс. Один из работников назвал это решение возмутительным и жестоким. Многие отмечали, что уже успели начать такое лечение.

Пакет с пакетами: как россияне зарабатывают на параллельном импорте
Статьи РБК



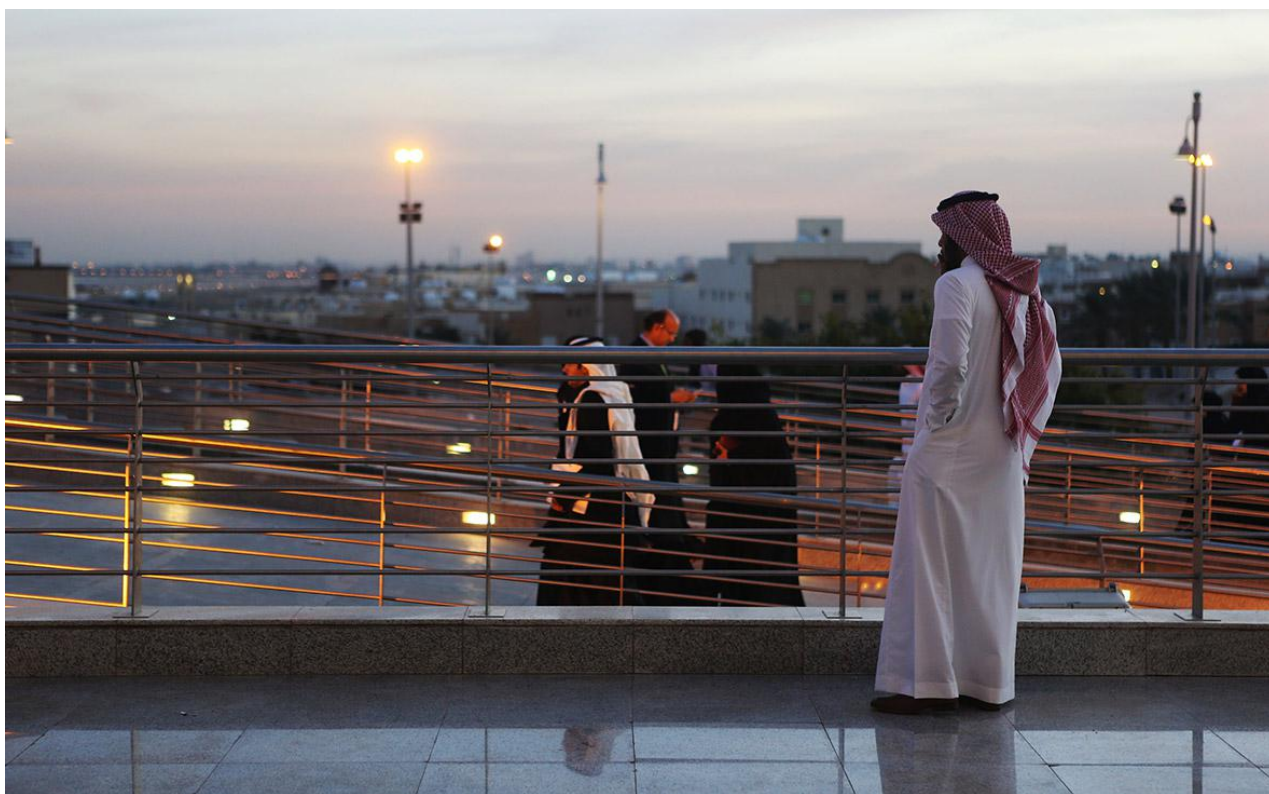
Химчистка в борьбе за таланты

Практика предлагать щедрые льготы сложилась в эпоху, когда границы между личной и профессиональной жизнью стирались, отмечает издание The Wired. Всевозможные удобства в офисах предназначались не только для того, чтобы как можно дольше удерживать человека на рабочем месте. «Креативность и инновации часто возникают там, где люди могут с удовольствием пообщаться, даже когда ничем не заняты, — объяснял профессор бизнес-психологии Университетского колледжа Лондона Томас Чаморро-Премузик. — Многие условия, лежащие в основе творческих идей и успешного сотрудничества, появляются не во время официальных, а во время неформальных встреч, например в кафетерии или на волейбольной площадке». Пандемия и введение удаленного и гибридного форматов работы снизили важность офисных преференций в глазах персонала: по итогам исследования Glassdoor, проведенного на основе постов 70 тыс. работников технологических компаний, в декабре 2022 года в числе желаемых преимуществ на рабочем месте такие опции, как спортзал или бесплатная еда, упомянули лишь 4% респондентов, а в 2019 году таких было 8,3%.

The Wired отмечает: хотя льготы больших технологических компаний могут показаться слишком щедрыми в период сокращения рабочих мест по всей отрасли, сотрудники все-таки их ждут. Опрошенные изданием эксперты считают, что в будущем это может серьезно повлиять на способность бизнеса нанимать и удерживать профессионалов. «Проблема компаний, которые хотят, чтобы их мегазвезды были довольны, заключается в том, что сотрудники привыкли к потрясающим компенсационным пакетам», — констатирует доцент кафедры поведенческих наук Лондонской школы экономики Грейс Лордан. Сокращение

офисных предпочтений на фоне увольнений и снижения спроса на личные удобства может иметь смысл. Но это вовсе не значит, что отказ от бесплатного кофе или фитнеса не повлияет на оставшийся персонал. «Это может подорвать доверие к компании, подразумевая, что льготы предоставлялись не просто так, а ради принуждения людей к работе, — говорит Томас Чаморро-Премюзик. — Даже если экономические условия ухудшатся, компании рискуют проиграть в войне за таланты, если вдруг проявят жесткость, позволяющую предположить, что на самом деле они не были культурным раем, которым казались».

По мнению Лордан, хотя у технологических специалистов часто хорошие зарплаты, многие расстроятся из-за того, что им придется раскошелиться на еду и химчистку во время кризиса стоимости жизни. «Это не просто финансовые расходы, это потеря удобства бесплатного обслуживания на месте, — констатирует эксперт. — Никому не нравится, когда у него что-то отнимают». В то же время эксперты предполагают: хотя многие льготы будут отменять, основные — медицинская страховка или дополнительные оплачиваемые дни отпуска — скорее всего, останутся. Кроме того, компании стараются отменять те предпочтения, которых у их конкурентов чаще всего и не было: например, если у конкурентов нет химчистки, то проще сэкономить на ней.



Непозволительная роскошь экономии

В российских компаниях, особенно из ИТ-сферы, на соцпакетах для персонала пока стараются не экономить. Согласно [исследованию](#) сервиса по поиску работы Superjob.ru, вышедшему в ноябре 2022 года, состав компенсационных пакетов изменился незначительно: работодатели начали экономить на корпоративных

мероприятиях (по июньским данным, их проводило 46% компаний, по ноябрьским — 43%), зато немного увеличили расходы на мобильную связь и интернет (43 в ноябре против 36% в июне) и подарки к праздникам (44 в ноябре против 41% в июне). Наличие ДМС отметил у себя каждый пятый работодатель (21 против 20% в июне 2022-го), обучение за счет компании — почти половина опрошенных. Последние две опции наиболее важны для сотрудников: по данным исследования, проведенного онлайн-рекрутинговой платформой HeadHunter в августе 2022 года, 69% работников назвали ДМС самой значимой опцией, входящей в соцпакет в компании-работодателе, 58% — оплату программ обучения и переквалификации. «Очевидно, что наниматели не спешат резать систему льгот и компенсаций, опасаясь оттока персонала», — констатируют авторы исследования Superjob.ru. Никакого компенсационного пакета нет лишь в каждой десятой российской компании.

Специалисты Superjob.ru отмечают: обычно самые щедрые компенсационные пакеты предлагают ИТ- и торговые компании. В частности, айтишники чаще работодателей из других отраслей проводят корпоративные мероприятия и закрывают такие важные потребности сотрудников, как обучение и возможность подключения к системе ДМС. «Мы работаем более чем со 100 компаниями из этой сферы и ни в одной не наблюдали тенденцию сокращать компенсационные пакеты, — делится наблюдениями архитектор исследования ИТ-бренда работодателя «Экопси» Артем Гринев. — В России вопрос дефицита кадров в этой сфере остается острым, в то время как на Западе рынок более насыщенный в связи с тем, что там активно хантят специалистов из развивающихся стран, например Индии. Поэтому экономить на сотрудниках — непозволительная роскошь для российских ИТ-компаний». По наблюдениям «Экопси», пятая часть соискателей в этой сфере хотела бы получать максимальный компенсационный пакет.

Социальный пакет — значимый элемент, но всего лишь один из факторов мотивации людей при выборе работодателя, констатирует вице-президент по операционному управлению стаффинговой компании Ансог Алексей Миронов. Об этом же свидетельствует и статистика: по данным опроса сервиса для поиска работы и сотрудников «Работа.ру», главным критерием, по которому соискатели с наибольшей вероятностью будут выбирать работодателей в 2023 году, стала высокая зарплата — его отметил 71% опрошенных, в то время как о важности соцпакета заявили 30%. Но у работодателей есть несколько причин, по которым они предпочитают формировать социальный пакет в виде конкретных льгот, а не денежных выплат. «Прежде всего — экономическая составляющая, — объясняет эксперт «Акцион Кадры и HR» Вячеслав Филиппов. — В среднем для крупного работодателя стоимость полиса ДМС для работника может составлять около 10 тыс. руб. При самостоятельной покупке работником страховки ее стоимость может обойтись гораздо дороже, приблизительно в 50–70 тыс. руб.». Если повышать человеку зарплату для этих целей, то это серьезная нагрузка на фонд оплаты труда, продолжает Филиппов. И отмечает, что в связи с увеличением зарплаты повысится также и налоговая нагрузка для организации. Другая причина — репутационная:

работодатель, предлагающий обширный социальный пакет, кажется более привлекательным. «Через набор социального пакета работодатель доносит до работников, какую ценность они представляют для компании», — говорит эксперт.

Еще одна причина — целеполагание: работодатель надеется, что предоставляемые льготы позволят сделать работу сотрудника в компании более комфортной. «ДМС поможет избавиться от проблем со здоровьем, которые могут возникнуть в том числе в процессе трудовой деятельности, — приводит примеры Филиппов. — Компенсация стоимости обедов, мобильной связи, проезда должна избавить работника от трат, связанных с трудовыми обязанностями». Если все это заменить денежными выплатами, работник может рассматривать такую замену именно как повышение заработной платы с точки зрения оценки работодателем его функционала, а не с целью компенсации этих расходов. Денежная компенсация не достигнет итоговой цели — возместить конкретные расходы работника, связанные с заботой о его здоровье и другими тратами. «Работодатель просто не сможет проконтролировать, как работник будет тратить эти деньги», — говорит Филиппов. Вдобавок обычно все дополнительные компенсации и льготы работодатель прописывает в своих внутренних документах и реже — непосредственно в трудовом договоре, отмечает эксперт. Это позволяет оперативно пересмотреть размер льгот, которые предоставлены сотруднику.

Резать с умом

Алексей Миронов отмечает интересную тенденцию: после ковида политика компаний в отношении соцпакета перестала быть прямолинейной. «Если раньше работодатели предусматривали определенный стандартный набор льгот для всех сотрудников, то теперь уже несколько лет развивается гибкий подход к этому вопросу, — поясняет он. — С одной стороны, организации стараются предлагать работникам персонализированный пакет бонусов, так называемый кафетерий льгот, более удовлетворяющий текущие потребности человека. С другой стороны, это дает возможность компаниям сэкономить на данной статье расходов». Он приводит пример: не всем членам команды актуальна расширенная медицинская страховка, кто-то вместо нее предпочтет корпоративный фитнес или компенсацию на личный транспорт. По наблюдениям Ancor, при подобном гибком подходе организации могут экономить на социальных льготах до 40% заложенного на них бюджета. Причем компании экономят только на том, что не предоставляют сотрудникам ненужные им льготы.

Удельный вес расходов на социальный пакет на самом деле незначителен и может достигать максимум 15–20% от расходов на ФОТ и другие траты в расчете на одного сотрудника, делится наблюдениями Миронов. Тем не менее в компании может возникнуть ситуация, когда понадобится сократить и эти расходы. На что обратить внимание, принимая решение, какие опции урезать? «Прежде чем заниматься вопросом социальных бонусов для сотрудников, нужно быть уверенными, что вы понимаете, чего хотят люди», — советует эксперт. Он приводит пример: офис

компания расположен в крупном городе, где нет метро, и персонал добирается на работу по-разному. «В этом случае организация корпоративного автобуса либо компенсация расходов на общественный транспорт может быть для работников очень значимой льготой, — констатирует Миронов. — Это совсем небольшие деньги по сравнению с другими расходами бизнеса».

Еще один пример — в крупных компаниях в сфере ретейла и товаров народного потребления было принято предоставлять корпоративные машины, причем довольно широкому спектру сотрудников, делится наблюдениями эксперт. Но в последние годы все больше работников просили заменить эту опцию на денежную компенсацию, поскольку у них уже была своя машина или не было в принципе необходимости в личном транспорте. «Это показывает, насколько важно руководству понимать свою аудиторию и адаптироваться к новым условиям», — отмечает Миронов. Гибкий подход к системе льгот позволяет повышать лояльность, предоставляя бонусы, которые людям действительно нужны, и экономить на сокращении невостребованных опций, резюмирует эксперт.