

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

АННОТАЦИЯ. В настоящее время продолжается переход предприятий из государственной формы собственности в частную собственность. В связи с этим меняется функциональная роль социальных выплат на предприятии. Динамика доли социальных выплат, произведенных российскими фирмами в структуре валового внутреннего продукта и структуры издержек на рабочую силу, показывает значительное сокращение социальных выплат на российских предприятиях. В статье рассматриваются социальные выплаты, производимые работникам на российских предприятиях в переходный период. Описывается выбор рабочего места работником на основе компенсационного пакета. Обобщаются имеющиеся знания о природе социальных выплат. Анализируется сущность затрат, связанных с социальными выплатами. В результате сделан вывод о квазипостоянной природе данных затрат и предлагается расширение теоретической классической модели социальных выплат.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальные выплаты; гарантированные социальные выплаты; дополнительные социальные выплаты; квазипостоянные издержки.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 4 сентября 2015 г.; дата принятия к печати 18 сентября 2015 г.; дата онлайн-размещения 30 сентября 2015 г.

FEATURES OF WELFARE PAYMENTS IN RUSSIAN COMPANIES IN THE MODERN PERIOD

ABSTRACT. At the present time, there continues transition of state ownership to private one. In this context, the functional role of welfare benefits at companies undergo changes. Dynamics of the share of welfare payments made by Russian companies in the structure of the gross domestic product and the structure of the labor force expenses shows a considerable decrease of welfare payments at Russian companies. The article considers the welfare payments made to workers in Russian companies during the transitional period. It describes the choice of a working place by the worker on the basis of the compensation package, generalizes available knowledge about the nature of welfare payments. It makes an analysis of the essence of the expenditures connected with welfare payments. As a result, it draws a conclusion of the quasi-constant nature of the given expenditures and offers an expansion of the classical model of welfare payments.

KEYWORDS. Welfare payments; guaranteed welfare payments; additional welfare payments; quasi-constant labor expenditures.

ARTICLE INFO. Received September 4, 2015; accepted September 18, 2015; available online September 30, 2015.

Изменения в экономическом и социальном развитии страны существенно меняют и политику в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики осуществляются на предприятиях, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размер заработной платы и социальных дополнительных выплат (кроме обязательных выплат) [2, с. 240].

Российские фирмы до 2000 гг. представляли работникам значительные социальные выплаты и услуги, которые в странах Восточной и Центральной Европы в основном осуществляли местные органы власти и муниципалитеты. Расходы на социаль-

ные пособия фирм, предприятий и организаций в 1995 г. составляли 17,9 % валового внутреннего продукта (ВВП), в 1996 г. — 20,6 % ВВП, после 2000 г. — уже менее 14 % ВВП (2000 г. — 13,7 %; 2002 г. — 13,2 %; 2005 г. — 10,2 %; 2007 г. — 10,3 %; 2009 г. — 11,5 %; 2013 г. — 12,7 %)¹. Для сравнения: в Польше и большинстве стран Восточной и Центральной Европы данный показатель был не более 10 % [11, с. 92].

Существенные изменения в структуре издержек на заработную плату и затрат на рабочую силу начали происходить с середины 90-х гг. XX в. — период перехода предприятий из государственной собственности в частную собственность (табл.) и роста неформальной занятости на предприятиях [10, с. 46]. Так, по сравнению с 1995 по 2013 г. значительно снизились расходы предприятий: на обеспечение работников жильем с 4,6 до 0,2 %; на социальную защиту с 28,3 до 21,5 %; на культурно-бытовое обслуживание с 3,3 до 0,3 %. За данный период остались без изменения только расходы на профессиональное обучение 0,3 %.

**Динамика уровня и структуры затрат организаций
на рабочую силу в 1995–2013 гг., % к итогу**

Показатель	1995	1996	1998	2000	2002	2005	2007	2009	2013
Среднемесячные затраты на рабочую силу, р.	1 275,7	1 919,6	2 094,4	4 358,6	7 644,0	13 336,7	20 683,1	28 590,4	45 870,2
Заработная плата	60,5	59,7	63,2	65,8	71,8	76,6	77,9	78,1	75,4
Расходы по обеспечению работников жильем	4,6	3,5	2,0	0,7	0,5	0,4	0,3	0,3	0,2
на социальную защиту	28,3	29,9	30,2	29,4	24,4	19,6	18,5	18,4	21,5
на профессиональное обучение	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
на культурно-бытовое обслуживание	3,3	3,5	1,5	1,1	1,0	0,7	0,5	0,4	0,3
прочие	3,0	3,0	2,8	2,7	2,0	2,4	2,5	2,5	2,4
<i>Итого</i> затраты на рабочую силу	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Составлено по данным Федеральной государственной службы статистики.

Различие в характере затрат, включаемых и не включаемых в заработную плату, является важным, поскольку последние исчисляются из расчета на одного работника и не зависят от количества проработанных часов. Поэтому среди экономистов эти расходы идентифицируются как *квазипостоянные* [9] в том смысле, что как только работник нанят, фирма берет на себя обязательства нести определенные расходы, которые не зависят от количества отработанных нанятым работником часов.

Находящуюся в категории обязательных выплат составляющую, которая связана с пособиями по нетрудоспособности, исчисляют в прямой пропорциональной зависимости от количества отработанных часов, так как отчисления могут взиматься в процентах от общей суммы выплачиваемой зарплаты. Входящие в данную категорию выплаты в фонд социального обеспечения исчисляются для многих сотрудников в прямой пропорциональной зависимости от зарплаты. Выплаты, которые производятся по обязательному страхованию на случай, если будет потеряна работа, рассчитываются в процентах от годовой зарплаты, не превышающей определенного наибольшего уровня.

Входящая в категорию обязательных выплат составляющая, связанная с пособиями по нетрудоспособности, исчисляется в прямой пропорциональной зависимости от числа отработанных часов, поскольку отчисления взимаются в процентах от суммы,

¹ URL : <http://www.gks.ru/>.

выплачиваемой заработной платы. Выплаты в фонд социального обеспечения, входящие в эту же категорию, начисляются также в прямой пропорциональной зависимости от заработной платы¹. Выплаты по обязательному страхованию на случай потери работы исчисляются в процентах от годовой заработной платы, не превышающей заданного максимального уровня.

Для примера можно привести выплаты, производимые по медицинскому страхованию, а также по страхованию жизни, определяющиеся при расчете на работника подобно расходам, которые несет компания в ситуации узаконенных видов перерывов в деятельности. В некоторых ситуациях выплаты в пенсионные фонды будут зависеть от количества отработанных часов, так как некоторые компании берут на себя некоторую часть выплат, осуществляемых сотрудником в пенсионный фонд. В достаточной степени частным сектором отдается предпочтение системе пенсионных выплат, которая связана с числом проработанных в компании лет, а не с отработанным временем. Это определяет квазипостоянный характер подобного рода издержек.

Социальные выплаты можно рассматривать с двух позиций: во-первых, социальные выплаты, выплачиваемые с помощью государственных и негосударственных фондов; во-вторых, социальные выплаты, выплачиваемые организацией своему работнику.

Российские ученые, такие как М. А. Винокуров [7], Б. М. Генкин [1], Ю. Костиков [3], А. П. Киреенко, С. В. Чупров [4], С. Ю. Рощин [5], Т. Д. Бурменко, О. Н. Баева [6], М. Ю. Федорова [8] неоднозначно определяют социальные выплаты и критерии, по которым отделены гарантийные выплаты от компенсационных выплат. Это позволяет вводить в терминологический оборот и такое, в отдельных случаях обобщающее, а в отдельных случаях самостоятельное, понятие, как социальные выплаты. Понятие «социальная выплата» применяется в ст. 129 Трудового кодекса РФ², но там нет определения и ссылки на правовой акт, раскрывающий значение этого термина, что также затрудняет его отграничение от понятия «гарантийные выплаты»³.

Большинство исследователей полагает, что социальные выплаты есть выплаты по социальному обеспечению, с которых не производятся налоговые отчисления.

Российские ученые отдельно выделяют из социальных выплат гарантийные выплаты, обеспечивающие реализацию трудовых прав. Основание производства социальных выплат схоже с основанием выплаты страховой суммы при социальном страховании. Согласно ст. 3 Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования»⁴ под социальным страховым риском понимается предполагаемое событие, влекущее изменение материального и (или) социального положения работающих граждан и иных категорий граждан, в случае свершения которого осуществляется обязательное социальное страхование. Часто исследователи выделяют две трактовки категории «социальный риск». Согласно узкой трактовке риск представляет собой утрату заработка или иного трудового дохода вследствие невозможности вести трудовую деятельность по уважительным причинам. Согласно широкой трактовке социальный риск, помимо утраты заработка вследствие уважительных причин, включает в себя и иные события, влекущие падение уровня жизни по объективным причинам [8, с. 37]. Полагаем, что социальные выплаты имеют в основании социальный риск в широком смысле.

Классическая модель, объясняющая выгодность дополнительных выплат для работника и принцип выбора рабочего места на основе всего компенсационного пакета, включающего как заработную плату, так и дополнительные выплаты, а также иные характеристики рабочего места, широко описана в литературе.

¹ О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации : федер. закон от 7 авг. 2000 г. № 122-ФЗ (с изм. и доп.).

² Трудовой кодекс РФ : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : (ред. от 18 июля 2011 г.) (с изм. и доп., вступающими в силу со 2 авг. 2011 г.).

³ Там же.

⁴ Об основах обязательного социального страхования : федер. закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ (с изм. и доп.).

Функция полезности работника имеет следующий вид:

$$U = U(W, B, D, L),$$

где W — заработная плата; B — социальные выплаты, выраженные в денежном выражении; D — вектор характеристик рабочего места (статус, степень риска, предоставление гарантированных государством льгот, предоставление фирмой дополнительных льгот, наличие подчиненных, повышенная ответственность, гибкий рабочий график и т. д.); L — количество часов досуга.

В данной работе нас интересует влияние на трудовые решения работника таких характеристик рабочего места, как предоставление гарантированных государством и дополнительных социальных льгот на предприятии.

Поведение работодателя описывается его функцией издержек на вознаграждение работника, включающее заработную плату, издержки, связанные с наймом и увольнением, и все социальные выплаты. Зафиксировав издержки F_t на определенном уровне, работодатель может варьировать количество дополнительных социальных выплат в общем компенсационном пакете за счет изменения заработной платы.

В любой промежуток времени расходы работодателя включают в себя заработную плату, переменные издержки на труд W_t , текущие постоянные F_t и единовременные постоянные издержки, которые связаны с наймом H и увольнением S , а также издержки, связанные с иными социальными дополнительными выплатами B . При этом цена предоставления социальных дополнительных выплат, которую платит работодатель, α может принимать следующие значения:

1. Если $\alpha = 1$, тогда работодатель выбирает либо отказаться от дополнительных социальных выплат, либо уменьшает заработную плату.

2. Если $\alpha < 1$ (в случае фирмы монополии или возможности экономии на масштабе и т. д.), тогда текущая стоимость предельных издержек работодателя, обозначенная как $PVMC$, составит

$$PVMC = (W_0 + F_0) + \frac{W_1 + F_1}{1+r} + \frac{W_2 + F_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{w_n + F_n}{(1+r)^n} + H + \frac{S}{(1+r)^n} + \alpha \frac{B}{(1+r)^n},$$

или

$$PVMC = \sum_{t=0}^n \frac{W_t + F_t}{(1+r)^t} + H + \frac{S}{(1+r)^n} + \alpha \frac{B}{(1+r)^n}.$$

Для предельного работника

$$PVMRP = PVMC,$$

где $PVMRP$ — текущая стоимость суммарного предельного денежного продукта за время t , здесь $t = 0, 1, \dots, n$;

$$PVMRP = MRP_0 + \frac{MRP_1}{1+r} + \frac{MRP_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{MRP_n}{(1+r)^n},$$

где r — ставка дисконтирования.

Из этого необходимо заметить, что при наличии квазипостоянных издержек на труд текущая стоимость предельного денежного продукта труда превосходит предельную стоимость потока зарплаты на дисконтированную величину Y , тогда

$$\sum_{t=0}^n \frac{Y}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{F}{(1+r)^t} + H + \frac{S}{(1+r)^n} + \alpha \frac{B}{(1+r)^n}.$$

Таким образом, из модифицированной модели спроса на труд с учетом ненулевых квазипостоянных издержек на труд следует, что каждый период времени предельный денежный продукт труда превышает заработную плату. Использование дополнительных выплат позволяет работодателю либо сократить издержки на рабочую силу, либо при фиксированных издержках привлечь более квалифицированных работников. Кроме этого, можно утверждать, что структура предоставляемого социального пакета

играет роль сигнала для потенциальных сотрудников и инструмента отбора желательной по профессиональным и социальным характеристикам рабочей силы. Это позволяет работодателю оптимизировать состав рабочей силы, не прибегая к дискриминации при найме на работу [11, с. 220].

Рассматривая социальный пакет (и входящие в его состав дополнительные выплаты) в качестве инструмента сигнала и отбора на рынке труда, можно говорить, что дополнительные выплаты в составе социальных пакетов, предлагаемых работодателями, являются наравне с инструментом заработной платы основным механизмом, который приводит в равновесие рынок труда. Анализ особенностей социальных выплат работникам на основании базы данных российского мониторинга экономического положения и здоровья населения за 2000–2012 гг. показал, что более 14 % предприятий не представляют обязательных гарантий сотрудникам. Наиболее распространенные выплаты — отпуск и оплата больничного (до 90 % работодателей представляют данные гарантии). Дополнительные социальные выплаты предоставляют в основном крупные фирмы, являющиеся монополиями по производимой продукции на рынке, так как заинтересованы в лояльности сотрудников к фирме. Социальные выплаты получают в основном работники, оформленные по официальным контрактам. Возраст работников значительно влияет на отношение к социальным выплатам. Чем выше возраст работников, тем более значимы для них социальные гарантии.

Список использованной литературы

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. — 8-е изд., доп. — М. : Норма, 2009. — 462 с.
2. Институциональные изменения в сфере социально значимых услуг / Т. Д. Бурменко, В. Ю. Баганов, О. Н. Баева [и др.] ; отв. ред. Т. А. Кондрацкая. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 268 с.
3. Костиков Ю. Социальные гарантии персоналу предприятия / Ю. Костиков // ФПА АКДИ «Экономика и жизнь». — 2014. — № 40. — С. 28.
4. Развитие российского общества: социально-экономические и правовые исследования / О. В. Батурина [и др.] ; под ред. М. А. Винокурова, А. П. Киреенко, С. В. Чупрова. — М. : Наука, 2014. — 622 с.
5. Рощин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие / С. Ю. Рощин, Т. О. Разумова. — М. : Инфра-М, 2001. — 398 с.
6. Сфера социально значимых услуг: теоретические и прикладные аспекты деятельности организаций : в 2 ч. / под общ. ред. Т. Д. Бурменко, О. Н. Баевой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2012. — Ч. 1. — 380 с.
7. Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона / М. А. Винокуров, Т. Г. Озерникова, Н. Г. Солодова [и др.] ; под ред. М. А. Винокурова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. — 228 с.
8. Федорова М. Ю. Понятие социального страхования / М. Ю. Федорова // Журнал российского права. — 2001. — № 1. — С. 35–37.
9. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. — М. : Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.
10. Яковлева А. В. Неформальная занятость в России: тенденции, причины / А. В. Яковлева, Е. П. Федорова // Научный журнал НИУ ИТМО. Сер. Экономика и экологический менеджмент. — 2014. — № 2. — С. 46.
11. Enterprise Restructuring and Economic policy in Russia / S. Commander, Q. Fan, M. Shaffer (eds). — World Bank, Washington, 1996. — 290 p.

References

1. Genkin B. M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economy and Sociology of Labor]. 8th ed. Moscow, Norma Publ., 2009. 462 p.
2. Burmenko T. D., Baganov V. Yu., Baeva O. N. et al.; Kondratskaya T. A. (ed.). *Institutsional'nye izmeneniya v sfere sotsial'no znachimykh uslug* [Institutional changes in the sphere of socially significant services]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law, 2013. 268 p.
3. Kostikov Yu. Social guarantee for company's personnel. *FPA AKDI «Ekonomika i zhizn'» = FPA AKDI «Economy and Life»*. 2014, no. 40, p. 28. (In Russian).

4. Baturina O. V. et al.; Vinokurov M. A., Kireyenko A. P., Chuprov S. V. (eds). *Razvitie rossiiskogo obshchestva: sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye issledovaniya* [The Russian society development: socio-economic and legal research]. Moscow, Nauka Publ., 2014. 622 p.
5. Roshchin S. Yu., Razumova T. O. *Ekonomika truda: ekonomicheskaya teoriya truda* [Economy of Labor: Economic Theory of Labor]. Moscow, Infra-M Publ., 2001. 398 p.
6. Burmenko T. D., Baeva O. N. (eds). *Sfera sotsialno znachimyykh uslug: teoreticheskie i prikladnye aspekty deyatelnosti organizatsii* [Scope of socially important services: theoretical and applied aspects of companies' activities]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2012. Pt. 1. 380 p.
7. Vinokurov M. A., Ozernikova T. G., Solodova N. G. et al. *Teoretiko-metodologicheskie osnovy formirovaniya sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami regiona* [Theoretical and methodological basics of system development for managing human resources in the region]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2009. 228 p.
8. Fedorova M. Yu. Concept of social insurance. *Zhurnal rossiyskogo prava = Journal of Russian Law*, 2001, no. 1, pp. 35–37. (In Russian).
9. Ehrenberg R. G., Smith R. S. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Hardcover, Addison Wesley Publishing Company, 1994. 695 p. (Russ. ed.: Erenberg R. Dzh., Smit R. S. *Sovremennaya ekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika*. Moscow, MGU Publ., 1996. 800 p.)
10. Yakovleva A. V., Fedorova E. P. Informal employment in Russia: trend and causes. *Nauchnyi zhurnal NIU ITMO. Seriya «Ekonomika i ekologicheskii menedzhment» = Scientific Journal NRU ITMO. Series «Economics and Environmental Management»*, 2014, no. 2, p. 46. (In Russian).
11. Commander S., Fan Q., Shaffer M. (eds). *Enterprise Restructuring and Economic policy in Russia*. World Bank, Washington, 1996. 290 p.

Информация об авторе

Федорова Елена Петровна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономической теории, Астраханский государственный университет, 414025, г. Астрахань, ул. Татищева, 20 а, e-mail: lenafedorova@mail.ru.

Author

Elena P. Fedorova — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Theory of Economics, Astrakhan State University, 20a Tatischev St., 414025, Astrakhan, Russian Federation; e-mail: lenafedorova@mail.ru.

Библиографическое описание статьи

Федорова Е. П. Особенности социальных выплат на российских предприятиях в современный период / Е. П. Федорова // *Baikal Research Journal*. — 2015. — Т. 6, № 5. — DOI : [10.17150/2411-6262.2015.6\(5\).13](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2015.6(5).13).

Reference to article

Fedorova E. P. Features of welfare payments in Russian companies in the modern period. *Baikal Research Journal*, 2015, vol. 6, no. 5. DOI : [10.17150/2411-6262.2015.6\(5\).13](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2015.6(5).13). (In Russian).