

## Корпоративная модель системы социальной защиты работников

© 2015 Занина Ольга Владимировна

Курская государственная сельскохозяйственная академия им. И.И. Иванова  
305021, г. Курск, ул. К. Маркса, д. 70  
E-mail: o.zanina@inbox.ru

Представлена модель системы социальной защиты работников, согласно которой каждая организация (предприятие) будет задействована в развитии социального партнерства. Гарантированный блок устанавливается для всех работников и регулируется на государственном уровне. Остальные блоки относятся к корпоративной системе социальной защиты работников. Так как в России большое число организаций не участвует в развитии социального партнерства, предлагается провести систематизацию корпоративных блоков в зависимости от размера организации.

*Ключевые слова:* социальная защита населения, социальные гарантии, социальное партнерство, механизмы социальной защиты работников.

На корпоративном уровне механизм социальной защиты работников формируется на основе социального партнерства, которое необходимо для эффективного функционирования и развития социально-трудовых отношений. Социальное партнерство, согласно ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), - это "система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений"<sup>1</sup>.

В большинстве развитых стран применение социального партнерства основано на международных нормах и требованиях в сфере социально-трудовых отношений. Основной целью является повышение уровня жизни и обеспечение достойного труда. Основопологающим документом служат рекомендации Международной организации труда (МОТ). Они предназначены для разработки национального законодательства или конкретной корпоративной модели с учетом мирового опыта и практических предложений. Несмотря на разные принципы в функционировании социального партнерства в разных странах, такие как адресность (страны Европы), прецедентность права (США), принцип совершенства качества и здорового рабочего места (Канада), все они основаны на едином стандарте, разработанном МОТ.

Исследования показали, что применение системы социального партнерства по международным стандартам привело компании к следующим результатам: возросли показатели финансовых результатов деятельности компаний, так как возрос их рейтинг на рынке; компании при-

влекли часть населения для трудового сотрудничества, тем самым повысили уровень занятости; социально ответственные компании привлекли значительно больше инвестиций<sup>2</sup>.

По нашему мнению, необходимо развитие социального партнерства в Российской Федерации на основе опыта зарубежных стран, в том числе на основе применения корпоративной системы социальной защиты работников.

Предлагается для всех организаций, предприятий на законодательном уровне закрепить единые блоки социальной защиты работников, представленные на рисунке.

Гарантированный блок устанавливается для всех работников и регулируется на государственном уровне.

Остальные блоки относятся к корпоративной системе социальной защиты работников. Так как в России большое число организаций не участвует в развитии социального партнерства, предлагается провести систематизацию корпоративных блоков в зависимости от размера организации (табл. 1).

Микропредприятия обязаны предоставлять своим работникам социальные гарантии, установленные государством - гарантированный блок, а также минимальный набор корпоративных гарантий - блок базовый.

Малые предприятия, помимо гарантированного блока, обязаны предоставить работникам гарантии, установленные в организационном блоке (расширенном).

Средние предприятия, согласно указанной систематизации, обязаны предоставлять гарантии по трем блокам - гарантированному блоку, блоку развития кадрового потенциала, блоку обеспечения условий труда.

Крупные предприятия должны использовать все представленные блоки, особое внимание сле-

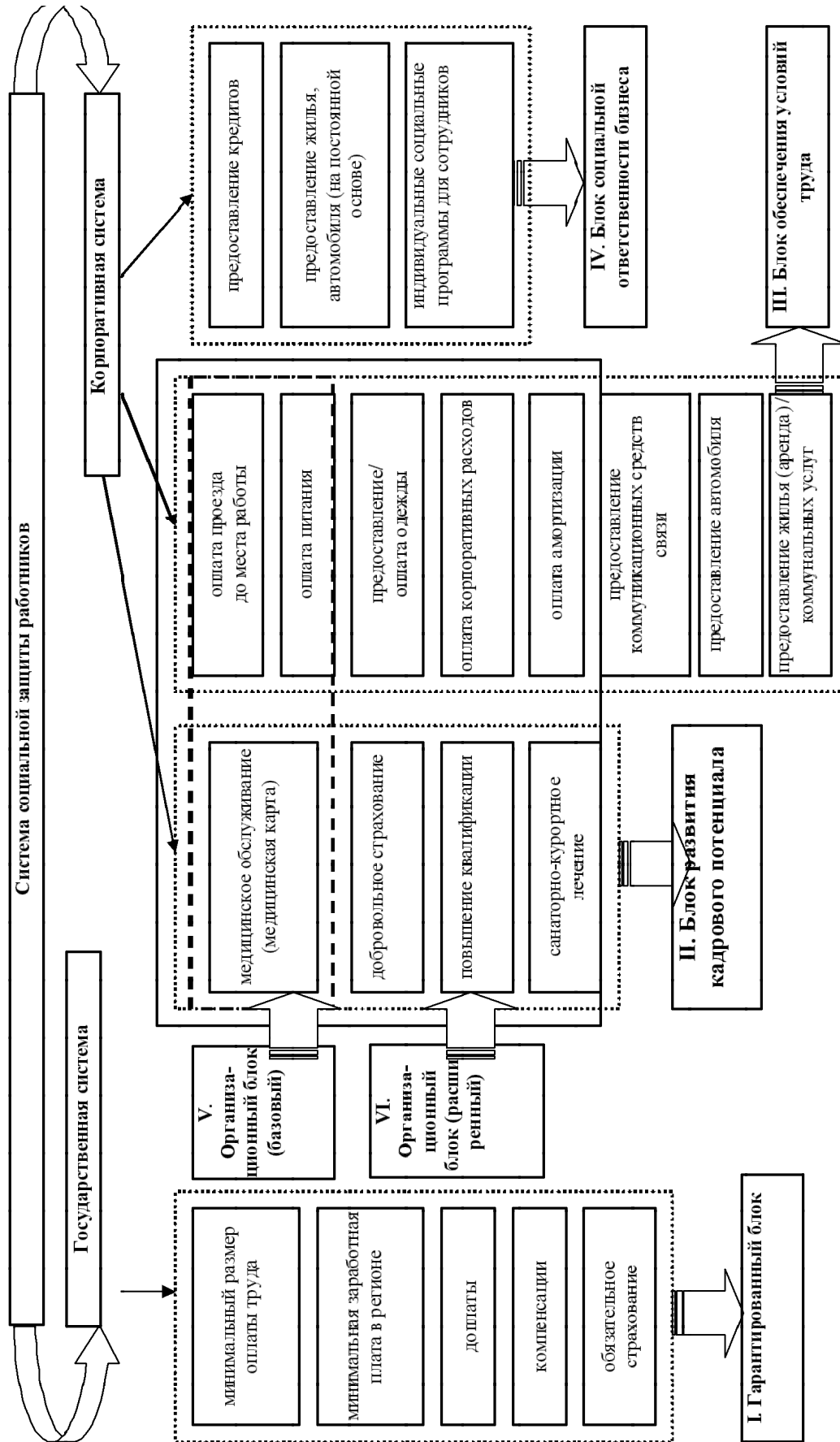


Рис. Предлагаемая модель системы социальной защиты работников

**Таблица 1. Предлагаемая система социального партнерства в зависимости от размера организации**

№ п/п	Уровень	Характеристика		Состав блоков системы социальной защиты работников
		численность занятых	объем производства	
I	Микропредприятия	От 1 до 15 чел.	До 400 млн руб.	I + V
II	Малые предприятия	От 16 до 100 чел.	От 401 млн до 600 млн руб.	I + VI
III	Средние предприятия	От 101 до 250 чел.	От 601 млн до 1 млрд руб.	I + II + III
IV	Крупные предприятия	Свыше 251 чел.	Свыше 1 млрд руб.	I + II + III + IV

**Таблица 2. Показатели формирования бюджета корпоративной системы социальной защиты работников для микропредприятия**

№ п/п	Показатели	Численность	Затраты на реализацию		
			на работника (в месяц), руб.	всего по организации, тыс. руб.	
				в месяц	в год
1	Медицинское обслуживание, добровольное страхование	1	700	0,7	8,4
		15	700	10,5	126
2	Оплата проезда до места работы	1	300	0,3	3,6
		15	300	4,5	54
3	Оплата питания	1	1470	1,47	17,64
		15	1470	22,05	264,6
4	<b>Итого по V блоку (стр. 1 + стр. 2 + стр. 3)</b>	<b>1</b>	<b>2470</b>	<b>2,47</b>	<b>29,64</b>
		<b>15</b>	<b>2470</b>	<b>37,05</b>	<b>444,6</b>

дует уделять блоку социальной ответственности бизнеса.

Таким образом, каждое предприятие, несмотря на объем производства, будет задействовано в развитии социального партнерства. Работники организаций получают дополнительную социальную защиту. Каждый гражданин при устройстве на работу, зная характеристики предприятия, будет располагать информацией по набору социальных гарантий, которые ему должны быть предоставлены.

По расчетам бюджетной части корпоративных социальных гарантий для микропредприятия (табл. 2) выполнены следующие условия: 1) численность персонала - 1 чел. (минимальное число работников); 2) численность персонала - 15 чел. (максимальное число работников).

Для расчета формирования бюджета корпоративной системы социальной защиты работников малых предприятий (табл. 3) выполнены условия: 1) численность персонала - 16 чел. (минимальное число работников); 2) численность

**Таблица 3. Показатели формирования бюджета корпоративной системы социальной защиты работников малых предприятий**

№ п/п	Показатели	Численность	Затраты на реализацию		
			на работника (в месяц), руб.	всего по организации, тыс. руб.	
				в месяц	в год
1	Медицинское обслуживание	16	700	11,2	134,4
		100	700	70	840
2	Оплата проезда до места работы	16	500	8	96
		100	500	50	600
3	Оплата питания	16	1470	23,52	282,2
		100	1470	147	1754
4	<b>Итого по V блоку (стр. 1 + стр. 2 + стр. 3)</b>	<b>16</b>	<b>2670</b>	<b>69,2</b>	<b>512,6</b>
		<b>100</b>	<b>2670</b>	<b>267</b>	<b>3204</b>
5	Повышение квалификации	8	500	4	48
		80	500	40	480
6	Санаторно-курортное лечение	8	417	3,3	40
		80	417	33,4	400,3
7	Предоставление/ оплата одежды	16	400	6,4	76,8
		100	400	40	480
8	Оплата корпоративных расходов	8	300	2,4	28,8
		80	300	24	288
9	Оплата амортизации собственного автомобиля	2	1500	3	36
		10	1500	15	180
10	<b>Итого по VI блоку (стр. 4 + стр. 5 + стр. 6 + стр. 7 + стр. 8 + стр. 9)</b>	<b>16</b>	<b>3117</b>	<b>19,1</b>	<b>229,6</b>
		<b>100</b>	<b>3117</b>	<b>152,4</b>	<b>1828,3</b>

**Таблица 4. Показатели формирования бюджета корпоративной системы социальной защиты работников для средних предприятий**

№ п/п	Показатели	Численность	Затраты на реализацию		
			на работника (в месяц), руб.	всего по организации, тыс. руб.	
				в месяц	в год
1	Медицинское обслуживание	101	700	70,7	848,4
		250	700	175	2100
2	Повышение квалификации	81	500	40,5	486
		210	500	105	1260
3	Санаторно-курортное лечение	81	417	33,7	405,3
		210	417	262,5	3150
4	<b>Итого по II блоку (стр. 1 + стр. 2 + стр. 3)</b>	101	<b>1617</b>	<b>144,9</b>	<b>1739,7</b>
		250	<b>1617</b>	<b>367,6</b>	<b>4411</b>
5	Оплата проезда до места работы	101	500	50,5	606
		250	500	125	1500
6	Оплата питания	101	1470	148,5	1781,6
		250	1470	367,5	4410
7	Предоставление/ оплата одежды	101	400	40,4	484,8
		250	400	100	1200
8	Оплата корпоративных расходов	81	250	20,3	243
		210	250	52,5	630
9	Оплата амортизации собственного автомобиля	11	1500	16,5	198
		30	1500	45	540
10	Предоставление коммуникационных средств связи (1 раз в три года)	11	500	5,5	66
		30	500	15	180
11	Предоставление автомобиля (техническое обслуживание, ГСМ)	11	2500	27,5	330
		30	2500	75	900
12	Предоставление жилья (аренда) / коммунальных услуг	3	8000	24	3600
		5	8000	120	1440
13	<b>Итого по III блоку (стр. 5 + стр. 6 + стр. 7 + стр. 8 + стр. 9 + стр. 12)</b>	101	<b>15120</b>	<b>333,2</b>	<b>7309,4</b>
		250	<b>15120</b>	<b>820</b>	<b>9840</b>

**Таблица 5. Показатели формирования бюджета корпоративной системы социальной защиты работников для крупных предприятий**

№ п/п	Показатели	Численность	Затраты на реализацию		
			на работника (в месяц), руб.	всего по организации, тыс. руб.	
				в месяц	в год
1	Медицинское обслуживание	251	700	175,7	2108,4
		1000	700	700	8400
2	Повышение квалификации	211	500	105,5	1266
		800	500	400	4800
3	Санаторно-курортное лечение	211	417	87,987	1055,844
		800	417	333,6	4003,2
4	<b>Итого по II блоку (стр. 1 + стр. 2 + стр. 3)</b>	251	<b>1617</b>	<b>369,187</b>	<b>4430,244</b>
		1000	<b>1617</b>	<b>1433,6</b>	<b>17203,2</b>
5	Оплата проезда до места работы	251	500	125,5	1506
		1000	500	500	6000
6	Оплата питания	251	1470	368,97	4427,64
		1000	1470	1470	17640
7	Предоставление/ оплата одежды	251	400	100,4	1204,8
		1000	400	400	4800
8	Оплата корпоративных расходов	211	250	52,75	633
		800	250	200	2400
9	Оплата амортизации собственного автомобиля	31	1500	46,5	558
		100	1500	150	1800
10	Предоставление коммуникационных средств связи (1 раз в три года)	31	500	15,5	186
		100	500	50	600
11	Предоставление автомобиля (тех. обслуживание, ГСМ)	31	2500	77,5	930
		100	2500	250	3000
12	Предоставление жилья (аренда) / коммунальных услуг	5	8000	40	480
		15	8000	120	1440
13	<b>Итого по III блоку (стр. 5 + стр. 6 + стр. 7 + стр. 8 + стр. 9 + стр. 12)</b>	251	<b>15120</b>	<b>827,12</b>	<b>9925,44</b>
		1000	<b>15120</b>	<b>3140</b>	<b>37680</b>

**Таблица 6. Показатели формирования бюджета корпоративной системы социальной защиты работников**

Показатели		Предприятия			
		Микро	Малые	Средние	Крупные
Численность, чел.	min	1	16	101	251
	max	15	100	250	1000
Затраты на реализацию в год, тыс. руб.	min	29,64	229,6	7309,4	9925,44
	max	444,6	1828,3	9840	37680
Доля затрат в объеме производства, %	min	0,01	0,06	1,22	0,99
	max	0,11	0,30	0,98	-

персонала - 100 чел. (максимальное число работников).

Для расчета формирования бюджета корпоративной системы социальной защиты работников средних предприятий (табл. 4) учитывалось: 1) численность персонала - 101 чел. (минимальное число работников); 2) численность персонала - 250 чел. (максимальное число работников).

Для расчета формирования бюджета корпоративной системы социальной защиты работников крупных предприятий (табл. 5) учитывалось следующее соотношение: 1) численность персонала - 251 чел. (минимальное число работников); 2) численность персонала - 1000 чел. (среднее число работников).

Особенностью корпоративных блоков является то, что независимо от того, что организации будут обязаны предоставлять определенный набор социальных гарантий, работник может отказаться от него.

Отметим, что предлагаемые изменения в части корпоративных социальных гарантий для организаций не должны превышать 10 % чистой прибыли. При этом большая часть представленных расходов позволит уменьшить налоговую базу при исчислении налога на прибыль и единого сельскохозяйственного налога.

Показатели формирования бюджета корпоративной системы социальной защиты работника представлены в табл. 6.

Таким образом, предлагаемые изменения будут способствовать повышению социальной защиты работников организаций разного уровня и уменьшению налоговой нагрузки организаций. Каждое предприятие, несмотря на объем производства, будет задействовано в развитии социального партнерства. Работники организаций получают дополнительную социальную защиту. Каждый гражданин при устройстве на работу, зная характеристики предприятия, будет располагать информацией по набору социальных гарантий, которые ему должны быть предоставлены.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 28 июня 2014 г. Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс". URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;from=144682-0;div=LAW;rnd=0.16044952627271414>.

<sup>2</sup> Занина О.В. Перспективы развития социальной защиты населения // Экономика и предпринимательство. 2015. □ 5-2 (58-2). С. 90-94.

Поступила в редакцию 02.08.2015 г.