

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии социальной работы

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА НА УРОВНЕ СОВРЕМЕННОГО
РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

Студента 5 курса

специальности 39.03.02 – Социальная работа

Социологического факультета

Дюкарева Юрия Константиновича

Научный руководитель

кандидат социологических наук, доцент

С.В. Курганова

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор

М.Э. Елютина

Саратов

2018

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Либеральное направление реформ в современном российском обществе привело к глубоким системным изменениям, затронувшим, в том числе, и область трудовых отношений. Одним из бесспорных достижений советского общества был эффективно функционирующий механизм социальной защиты трудящихся, опирающийся на государство и предприятия. Даже при условии относительно невысоких заработных плат работники были уверены в том, что у них будет работа, бесплатное образование и медицина, возможность получить квартиру и другие блага. Проблема задержки заработной платы была неизвестна, более того, выдавалась она в строго оговоренные дни, рабочий день длился 8 часов, предпринимались реальные действия для обеспечения благоприятных и безопасных условий труда.

В настоящее время данная система полностью разрушена, на смену ей пришел рынок и капитализм, предполагающие совершенно иную логику развития отношений между работниками, работодателями и государством. Работники потеряли гарантированную занятость, и безработица стала реальностью. Предприниматели, стремящиеся к максимизации прибыли, зачастую обеспечивают ее за счет выплаты низких заработных плат и / или найма рабочей силы на основе устной договоренности, открывающей дополнительные возможности для нарушения прав работников. Причем сами трудящиеся под угрозой потерять или не найти работу вынуждены с этим мириться. Профсоюзы, так и не обретшие реальной власти, оказать влияния на данную ситуацию не могут. Государство же, в целом, не отказываясь от регулирования трудовых отношений, ориентировано не столько на защиту прав работающих, сколько на обеспечение более комфортных условий ведения бизнеса для предпринимателей. Так, Трудовой кодекс РФ, введенный в действие в 2002 году, значительно расширяет права работодателей на определение трудовых отношений. Однако в условиях слабости закона даже более либеральный новый Трудовой кодекс работодателями зачастую

нарушается. В какие трудовые условия, с учетом вышесказанного, поставлены российские работники? Как они оценивают степень своей социальной защищенности? Что они делают для того, чтобы обеспечить себе более благоприятные условия труда? На эти и другие вопросы мы и попробуем ответить в данной работе.

Степень изученности. Проблема регулирования трудовых отношений в современном российском обществе, а также обеспечения социальной защиты трудящимся довольно активно муссируются в научном сообществе. Так, особенности трудовых отношений исследуются К.Н. Калашниковым, В.В. Шаровым.

Различные формы занятости рассматриваются А.Н. Покида, Н.В. Забуновской, А.А. Зудиной, И. Соболевой.

Ценностный срез трудовой сферы разрабатывается Стребковым Д.О., Шевчуком А.В., Богаровым В.Ю., Васькиной Ю.

К проблеме социальной защищенности разных групп трудящихся обратились И.М. Козина, И.К. Зангиева, Т.П. Водопьянова, Т.С. Карабчук, В.Л. Панкратова, С.С. Ярошенко, Н. Коленникова, Е. Кожокин, А. Темницкий, Л. Семенова.

Проблеме социальной ответственности бизнеса уделил внимание Е. Виттенберг. Тем не менее, еще много аспектов трудовых отношений остается мало затронутым, что делает выбранную тему исследования актуальной.

Объектом исследования является социальная политика предприятия, **предметом** выступают особенности ее реализации в условиях современного российского общества.

Цель исследования: выявить уровень социальной защищенности российских трудящихся, обеспечиваемый социальной политикой, реализуемой на уровне предприятия. Поставленная цель предполагает решение следующих **задач:**

- Рассмотреть Трудовой кодекс РФ как инструмент социальной защиты трудящихся;

- Охарактеризовать социальную политику, реализуемую на уровне отдельных предприятий, выявить основные направления ее реализации;
- Определить основные проблемы в сфере занятости, с которыми сталкиваются трудящиеся в условиях российской экономики.

Теоретико-методологические основы исследования составляют институциональная теория, теория социальной ответственности предпринимательства, сравнительный анализ, элементы системного анализа, а также основные труды российских и зарубежных авторов в области социальной защиты трудящихся.

Эмпирической базой выступают результаты авторского исследования¹, вторичные и статистические данные.

Структура диплома. Диплом состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первом разделе «Трудовой кодекс как инструмент реализации социальной политики в сфере трудовых отношений» анализируется трудовое законодательство, регулирующее трудовые отношения в современном российском обществе, в первую очередь, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Трудовое законодательство является отраслью российского права, регулирующей отношения между работниками и работодателями, которое необходимо для установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда и защита от безработицы, защиты прав и законных интересов работников и работодателей.

¹ Исследование методом стандартизованного опроса было проведено в 2017 году. Всего было опрошено 104 жителя г. Саратова, занятых работой по найму. Отбор респондентов осуществлялся по квотной выборке с учетом поло-возрастной структуры генеральной совокупности. В исследовании приняли участие 48% мужчин и 52% женщин, из них 12,8% - до 20 лет, 23,8% - от 21 до 30 лет, 22,0% - от 31 до 40 лет, 21,8% - от 41 до 50 лет и 19,6% - от 51 года и старше.

Основным законом в этой области выступает Трудовой кодекс Российской Федерации, наряду с ним действуют и другие нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права. Помимо самого Кодекса это:

- иные федеральные законы;
- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ;
- нормативные акты федеральных органов исполнительной власти;
- конституции, законы и другие нормативные акты субъектов Российской Федерации;
- акты органов местного самоуправления;
- локальные нормативные акты.

Трудовой кодекс регулирует самые различные аспекты трудовых отношений, в качестве основных же норм по организации труда можно выделить следующие:

1. Организация рабочих мест;
2. Оформление трудовых отношений;
3. Рабочее время и время отдыха работников;
4. Оплата и нормирование труда;
5. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Разработка Трудового кодекса Российской Федерации велась в течение многих лет, сопровождаясь острыми дебатами не только органов законодательной и исполнительной власти, но и профессиональных юристов, научное сообщество и широкую общественность.

Анализируя итоговый документ, юристы подчеркнули, что, с одной стороны, у него отмечаются все формальные черты, свойственные законодательным актам: он имеет четкую структуру, в нем выделяются Общая и Особенная части трудового права, он содержит прямо или в переработанном виде значительное число принятых ранее законов и подзаконных актов,

регулирующих трудовые отношения. С этой точки зрения его можно поместить в один ряд с Гражданским или Налоговым кодексами Российской Федерации. Еще одним положительным моментом является наличие подробной и более четкой, по сравнению с КЗоТ РФ, регламентации в Трудовом кодексе прав и обязанностей работников и работодателей, а также условий применения труда, что должно вести к повышению уровня защиты трудовых прав и гарантий трудящихся.

С другой стороны, не смотря на долговременную работу над Трудовым кодексом, при тщательном ознакомлении с кодексом возникает ощущение незавершенности, непродуманности. Так, например, ряд положений Трудового кодекса носит противоречивый характер, отдельные положения изложены недостаточно четко, либо их формулировка лишь частично соотносится с содержанием других норм трудового законодательства. Отсюда можно сделать вывод, что подобная непроработанность будет приводить к дополнительным трудностям в работе юристов и даже провоцировать возникновение трудовых конфликтов

Оценка Трудового кодекса с точки зрения социальных последствий ввода его в действие также является весьма неоднозначной. С одной стороны, Трудовой кодекс в новой редакции ввел запрет на увольнение во время болезни или отпуска, а также на увольнение без выплаты двухмесячного содержания, что, несомненно, способствует повышению уровня социальной защищенности наемных работников.

С другой, предусматриваемая кодексом возможность увеличить продолжительность рабочего времени в режиме сверхурочного (причем как рабочего дня, так и рабочей недели), согласно заключению профсоюзных объединений, привело к увеличению случаев ДТП с «перерабатывающими» водителями, которые либо засыпали в дороге, либо были настолько уставшими, что не могли сосредоточиться на управлении транспортом. Здесь же надо отметить, что профсоюзы окончательно потеряли возможность как

представлять интересы работников, так и сопротивляться массовым сокращениям.

Второй раздел «Уровень социальной защищенности работников на предприятиях различных форм собственности (на примере г. Саратова)» посвящен представлению результатов авторского исследования, иллюстрирующих практические последствия ввода в действие Трудового кодекса РФ и других составляющих трудового законодательства.

Уже в течение последних нескольких десятилетий разворачивается общая мировая тенденция, связанная с переосмыслением бизнесом своего отношения к обществу и среде обитания. Новый тренд стали определять с помощью понятий «социальная ответственность» и «социально ответственный бизнес». В последнее время данная тенденция затронула и отечественных предпринимателей. Одна из его концепций, известная как теория «разумного эгоизма», выдвигает идею о том, что социальная ответственность бизнеса является не только социально значимой, но и приносящей ощутимый экономический доход, так как способствует снижению долгосрочных потерь прибыли. Вкладываясь в социально ориентированные и благотворительные программы, предприятие снижает свои прибыли в краткосрочной перспективе, однако в долгосрочной формирует благоприятное социальное окружение и, как результат, более высокие и, что еще более важно, устойчивые прибыли. Таким образом, социально ответственное поведение бизнеса – это надежный способ для предприятия реализовать базовые потребности в выживании, безопасности и устойчивости.

Ограниченные рамками нашей работы, мы остановились лишь на базовом уровне социальной ответственности – соблюдении законодательства, поскольку при его несоблюдении ни о какой социальной ответственности речи быть не может – таким образом, предприниматель нарушает обязательства, установленные для его деятельности изначально.

Согласно результатам авторского исследования, даже по весьма скромным оценкам на уровне 18-20% от числа экономически активного

населения неформальная занятость остается серьезной проблемой отечественной занятости, которую еще более усугубляет ее локализованность в негосударственном сегменте занятости и сегменте индивидуальной трудовой деятельности.

Анализ данных по вопросу, посвященному соблюдению тех или иных положений Трудового кодекса работодателями, показал общую тенденцию, указывающую на большую степень социальной защищенности занятых в государственном секторе экономики по сравнению с работающими в негосударственной сфере. При этом трудящиеся в режиме индивидуальной трудовой занятости находятся в еще более тяжелом положении, даже по сравнению со вторыми. Во-вторых, основные положения Трудового кодекса можно разделить на те, которые более последовательно выполняются практически всеми работодателями, и те, которые чаще нарушаются. К первым относятся оформление трудового договора с записью в трудовой книжке, выплата официальной заработной платы, предоставление декретного отпуска, отпуск в полном объеме; ко вторым – выплата отпускных в срок, оплата больничного листа, 8-часовой рабочий день. Можно предположить, что подобная избирательность связана с представлениями самих работников о том, какие аспекты труда для них имеют ключевое значение, а какими аспектами можно и поступиться в «торговле» с работодателями. В-третьих, в государственном секторе на фоне более высокого социального благополучия прослеживаются четкие тенденции, направленные на ужесточение эксплуатации работников за счет увеличения длины рабочего дня и сокращения выплат за сверхурочные работы.

Насколько часто работники вынуждены перерабатывать? Чуть более половины всех наемных работников вынуждены перерабатывать время от времени по инициативе руководства, причем данная тенденция совпадает на предприятиях всех форм собственности. То же самое касается и выходов на работу в свой выходной день по просьбе руководства. Более того, на государственных предприятиях даже несколько чаще наблюдается

игнорирование трудовых обязанностей рядовых работников со стороны руководства, однако выявленные колебания являются незначительными и не доказывают наличие статистически значимой связи между данными переменными. Статистически чаще с задержками / невыплатами заработной платы сталкиваются работающие в секторе индивидуальной трудовой деятельности, что можно объяснить большим экономическим неблагополучием и нестабильностью данной формы бизнеса. С другой стороны, от проблемы задержек не застрахованы и работающие в других секторах.

Заключение. В результате проведения рыночных реформ в нашей стране сложилась уникальная социально-экономическая ситуация, когда одной из социально незащищенных групп оказалось занятое население. Оказалось, что в условиях массовых заниженных заработных плат наличие работы вовсе не является гарантом обеспечения достойного уровня жизни. Ситуацию усугубляет множество нарушений в сфере трудовых отношений со стороны работодателей, в том числе по попустительству самих работников.

Трудовое законодательство представляет собой отрасль российского права, регулирующую отношения между работниками и работодателями. Существование трудового законодательства необходимо для установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда и защита от безработицы, защиты прав и законных интересов работников и работодателей. Основным законом в этой области выступает Трудовой кодекс Российской Федерации, наряду с ним действуют и другие нормативно-правовые акты. Трудовой кодекс регулирует самые различные аспекты трудовых отношений, основными являются организация рабочих мест; оформление трудовых отношений; рабочее время и время отдыха работников; оплата и нормирование труда; ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовой кодекс Российской Федерации обсуждался очень долго, был принят в 2001 году, вступил в действие в 2002 году. Тем не менее, юристы дают

ему весьма неоднозначную характеристику. Так, он имеет формальные черты, свойственные законодательным актам, что позволяет его поместить в один ряд с Гражданским и Налоговым кодексами. Еще одним положительным моментом является наличие подробной и более четкой, по сравнению с КЗоТ РФ, регламентации в Трудовом кодексе прав и обязанностей работников и работодателей, а также условий применения труда, что должно вести к повышению уровня защиты трудовых прав и гарантий трудящихся. С другой стороны, ряд положений Трудового кодекса носит противоречивый характер, отдельные положения изложены недостаточно четко, либо их формулировка лишь частично соотносится с содержанием других норм трудового законодательства, что провоцирует дополнительные трудности в работе юристов и даже возникновение трудовых конфликтов.

Оценка Трудового кодекса с точки зрения социальных последствий ввода его в действие также далека от идеальной. С одной стороны, Трудовой кодекс в новой редакции ввел запрет на увольнение во время болезни или отпуска, а также на увольнение без выплаты двухмесячного содержания, что, несомненно, способствует повышению уровня социальной защищенности наемных работников. С другой, в кодексе предусматривается возможность увеличить продолжительность рабочего времени в режиме сверхурочного, что дает возможности для более жесткой эксплуатации работников. Кроме того, профсоюзы потеряли возможность как представлять интересы работников, так и сопротивляться массовым сокращениям.

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации является довольно противоречивым документом, отвечающим высоким стандартам социальной защиты трудящихся от увольнения / безработицы и одновременно предоставляющим возможности для усиления эксплуатации предпринимателями наемных работников. В современных российских условиях, отличающихся слабостью институтов, призванных защищать интересы трудящихся, данная тенденция вполне ожидаема, и более того, можно предположить, что с течением времени она будет только усиливаться. Тем

более, что со стороны работодателей такие попытки регулярно предпринимаются.

Каков же реальный уровень социальной защищенности трудящихся? Вопрос, посвященный соблюдению тех или иных положений Трудового кодекса, выявил четкую тенденцию большей степени социальной защищенности занятых в государственном секторе экономики по сравнению с работающими в негосударственной сфере. При этом трудящиеся в режиме индивидуальной трудовой занятости находятся в еще более тяжелом положении, даже по сравнению со вторыми. При этом основные положения Трудового кодекса можно разделить на те, которые более последовательно выполняются практически всеми работодателями, и те, которые чаще нарушаются. К первым относятся оформление трудового договора с записью в трудовой книжке, выплата официальной заработной платы, предоставление декретного отпуска, отпуск в полном объеме; ко вторым – выплата отпускных в срок, оплата больничного листа, 8-часовой рабочий день. Можно предположить, что подобная избирательность связана с представлениями самих работников о том, какие аспекты труда для них имеют ключевое значение, а какими аспектами можно и поступиться в «торговле» с работодателями. Наконец, в государственном секторе на фоне более высокого социального благополучия прослеживаются тенденции ужесточения эксплуатации работников за счет увеличения длины рабочего дня и сокращения выплат за сверхурочные работы. Ситуация еще более усугубляется сохраняющимися задержками / невыплатами заработной платы, с которыми чаще сталкиваются работающие в секторе индивидуальной трудовой деятельности, что можно объяснить большим экономическим неблагополучием и нестабильностью данной формы бизнеса. С другой стороны, от проблемы задержек не застрахованы и работающие в государственном и негосударственном секторах.