

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав.кафедрой ТиСПиП

к.ю.н., доцент

профессор кафедры

_____ Г.Х. Шафикова

_____ 2017г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА

ЮУрГУ – 40.04.01 Ю 014-1541-71

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы, к.ю.н.,

доцент кафедры

_____ Дацко Н.П.

« ____ » _____ 2017г.

Автор выпускной
квалификационной работы

студентка группы Юм-334

_____ Турчанинова Е.Г.

« ____ » _____ 2017г.

Нормоконтролер доцент кафедры

_____ Филиппова Э.М

« ____ » _____ 2017г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА I ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА	
1.1 История развития социальной ответственности бизнеса в западных странах.....	11
1.2 Особенности становления российской модели социальной ответственности бизнеса.....	22
ГЛАВА II СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	
2.1 Теория и практика социального партнерства в сфере труда.....	33
2.2 Ответственность работодателей за нарушение норм социального партнерства.....	51
ГЛАВА III ПРОБЛЕМНЫЕ МОМЕНТЫ СОЦИАЛЬНО – ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	
3.1 Проблемы социально–ответственного поведения бизнеса на современном этапе развития российского общества.....	62
3.2 Пути совершенствования регулирования социально–ответственного поведения бизнеса в России.....	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	88
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	94
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	102

ВВЕДЕНИЕ

Активное развитие институтов государственных корпораций в России можно рассматривать как возможный переход к следующему этапу развития социальной ответственности на обоюдно выгодных условиях и для государства, и для бизнеса. Существенным отличием от предыдущего этапа, видится возможность систематизации выбора отраслей именно институтом государства.

В этом случае, посредством системного развития законодательства, государство может более эффективно воздействовать на формирование отраслей внутреннего рынка, которые именно государство считает необходимыми для развития, при этом, не ограничиваясь только лишь задачей максимизации прибыли, а учитывая социальную ответственность бизнеса. Очевидно, что развитие даже отдельно взятой отрасли будет более эффективным в условиях благоприятной социальной среды.

Институт бизнеса будет решать для себя «привычную» задачу максимизации прибыли в рамках «правил игры». Государство же, в условиях здоровой конкуренции, более эффективно сможет обеспечивать социальную защиту своим субъектам. Острой остается проблема регулирования такого типа взаимоотношений.

Неясность в вопросах передачи части прав собственности от государства бизнесу, отсутствие законов о государственной собственности, о национализации и других важнейших нормативных актов обуславливают чрезвычайно высокие риски инвестирования частных средств в объекты государственной инфраструктуры.

Для привлечения частного капитала, необходимо гарантировать защиту прав собственности, т.е. прозрачную и понятную правовую базу. Только в этом случае возможен переход к новым типам взаимоотношений государства и бизнеса, в частности и в социальной сфере.

Актуальность выбранной темы исследования «Социально ответственное поведение бизнеса» обуславливается тем, что в современном

обществе роль бизнеса уже не ограничивается лишь созданием рабочих мест, материальных ценностей и извлечением прибыли. Достигнув в своем развитии определенного уровня бизнес должен ставить перед собой новые задачи. И чем бизнес цивилизованнее, тем больше становится его участие в социальной жизни своего города, региона, государства. Общество, оценивая деятельность предпринимательской организации, рассматривает не только производственные и финансовые показатели, но и то, как организация ведет свою деятельность, заботится о собственных работниках, насколько ее деятельность соответствует интересам других участников рынка, жителей территорий ее присутствия, а также общества в целом. Социальная ответственность бизнеса представляет собой реализацию не только своих экономических интересов и целей, но и воздействия деловой активности на собственный персонал, потребителей и организации, совместно с которыми осуществляется та или иная деятельность. Следовательно, социальная ответственность бизнеса – это своеобразный вклад организации в собственный фундамент. Однако сегодня предпринимательские организации осознанно или нет, игнорируют свою ответственность перед своими работниками и задачами, которые они выполняют в обществе. В связи с этим, в настоящее время проблема социальной ответственности бизнеса превращается в весьма актуальную.

Объектом данного исследования является правоотношения в области социальной ответственности бизнеса.

Предметом исследования является нормативные правовые акты в регулировании социальной ответственности бизнеса.

Цель работы: проанализировать явление социальной ответственности бизнеса, выявить существующие проблемы, предложить пути решения в данном вопросе.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить историю развития социальной ответственности бизнеса в западных странах;
- рассмотреть особенности становления российской модели социальной ответственности бизнеса;
- проанализировать современное понятие социальной ответственности бизнеса;
- рассмотреть социальное партнерство как элемент социально-ответственного поведения бизнеса;
- проанализировать ответственность работодателей за нарушение норм социального партнерства
- выявить проблемы социально–ответственного поведения бизнеса на современном этапе развития российского общества;
- предложить пути совершенствования регулирования социально–ответственного поведения бизнеса в России.

Степень разработанности темы: Как в зарубежной, так и в российской литературе очень полно раскрыта тема имиджа, технологий формирования, также социальной ответственности бизнеса. В работе в основном использованы российские источники, таких авторов как: Лушниковой М.В., Лушников А.М., Гусова К.Н., Полетаева Ю.Н., Орловского Ю.П., Цитульского В.Ф., Чучи С.Ю. Также достаточно интересно и подробно описано о социальной ответственности бизнеса, ярким примером является книга Татариновой Г.И., и много интернет ресурсов. В научных исследованиях существуют различные теоретико–методологические подходы к определению понятий «ответственность» и «социальная ответственность». В том или ином аспекте проблемы ответственности касались мыслители различных времён: Конфуций, Платон, Аристотель, а также современные авторы: Бакли С., Крейн А., Маттен Д. и др. Среди отечественных мыслителей, оказавших непосредственное влияние на формирование авторской позиции в области исследуемой проблемы, следует назвать Бахтина Ильина И.А., Розанова В.В., Соловьёва В.С., Сорокина П.А. и др.

Исследования российских философов, их культурологические размышления по поводу национального характера в контексте духовного опыта, гражданской и моральной позиции личности заложили основы понимания социальной ответственности как способа проявления общественной активности. Многие работы отечественных авторов (Афанасьева В.Г., Басова Б.П., Буслова К.Д., Дмитриева А.В., Ковалёва А.М., Ореховского А.И., Плахотного А.Ф., Сперанского В. И, и другие) посвящены разработке основ общей теории корпоративной социальной ответственности, определению критериев эффективности формирования активной жизненной позиции, доказательству необходимости «отличать процесс управления социально ответственным поведением личности от процесса формирования личности».

Практическая значимость исследования заключается в возможности использовать положения и выводы, содержащиеся в нём, для более глубокого осмысления проблем и перспектив социальной ответственности бизнеса при внедрении принципов корпоративной социальной ответственности в российских компаниях. Основные идеи исследования дополняют и уточняют теоретические разработки в области социальной ответственности бизнеса.

Методология складывалась из принципов социокультурного анализа феномена корпоративной социальной ответственности, также применялись такие методы исследования, как конкретно–социологический, формальный, системный подход, диалектический и логический методы и др.

ГЛАВА 1 ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА

1.1 История развития социальной ответственности бизнеса в западных странах

Понятие «социальная ответственность бизнеса» (СОБ) сформулировано в середине прошлого века в качестве концепции, согласно которой бизнес, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта, услуги, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом, вносит значительный вклад в улучшение качества жизни людей.

Концепция социальной ответственности бизнеса в западном мире уже известна довольно долгое время. Но интенсивное развитие данная тема получила лишь в последние десятилетие, когда представители мирового сообщества стали широко обсуждать проблемы сбалансирования интересов развития бизнеса с более масштабными интересами всего общества, особенно по вопросу сохранения окружающей среды. Таким образом, важность концепции социальной ответственности бизнеса и общественный интерес к этой теме постоянно растут¹.

До середины 1970–х гг. доминирующая философия отношений бизнеса и общества утверждала, что если компания не стремится уйти от налогов, устанавливает уровни заработной платы для своих сотрудников выше среднего по отрасли и выполняет базовые требования к безопасности труда и защите экологии, то такая организация полностью соответствует этической норме деловой практики. Чаще всего для решения важнейших социальных проблем общество полагалось на государство, а не на компании и предпринимателей².

¹ Уткин Е.А. Этика бизнеса – фактор успеха. – М.: Акалис, 2016. – С.113.

² Смирнов Е.А. Этичный бизнес // Личность. Культура. Общество. – 2014. – Вып. 4. – С.45-51.

Одним из первых, кто четко сформулировал данную позицию, был нобелевский лауреат по экономике Милтон Фридман. Его теория ограничивала мотивы решения бизнесом социальных проблем максимизацией прибыли («бизнес бизнеса есть бизнес»). В это время периодически появлялись выступления, направленные против корпоративной ответственности перед обществом, аргументируя занимаемую позицию тем, что подобная ответственность уводит бизнес в сторону от его основной цели – извлечения прибыли, и в принципе является опасной для социума. Конечно, это не означало, что негосударственные компании не занимались благотворительностью или не выступали спонсорами социальных программ. Однако доля такой деятельности была гораздо меньшей, чем сейчас. Понижение налогооблагаемой базы и получение хорошего эффекта публичности выступали основными мотивами спонсорской деятельности. Общество не ожидало от бизнеса активного участия в решении социальных проблем¹.

В 90–е годы XX века тема социальной ответственности бизнеса стала широко обсуждаться в деловых и научных кругах ведущих индустриальных стран. Многие владельцы и менеджеры компаний начали осознавать, что помимо традиционных факторов, на уровень получаемой прибыли влияет и репутация их компании в обществе.

Для того, чтобы их коммерческая деятельность была успешной, уже недостаточно производить товары и услуги – необходимо активно развивать различные социальные программы. Системно и продуманно выстраивать отношения менеджеров компании с бизнес сообществом, акционерами, СМИ, органами государственной власти, потребителями и общественными организациями².

Однако в 1990–е гг. с усилением взаимозависимости элементов

¹ Мескон М.Х. В поисках эффективного управления. – М.: Дело, 2013. – С.72.

² Кузнецов Ю.В. Социальная ответственность предпринимательства. – СПб.: ОЛБИС, 2015. – С.171.

цивилизационного процесса (глобализация экономики, экология, права человека, гражданское общество) концепции социальной ответственности были существенно переосмыслены. Новые взгляды на проблему заключались в том, что узкая ориентация бизнеса на извлечение прибыли может обострять социальные проблемы (усиливать социальное неравенство, вести к массовой бедности, загрязнять окружающую среду). Этому способствовали действия многочисленных групп интересов и общественных объединений, которые требовали усилить контроль за деятельностью частных компаний и добиться их участия в решении проблем, создаваемых, в том числе, и им самим. Экологические аварии, в которые оказались вовлечены крупные транснациональные компании, также заставили общественное мнение пересмотреть свое отношение к большому бизнесу. В итоге лидеры транснациональных компаний, – по крайней мере, в своих публичных выступлениях – стали уделять социальным проблемам и социальной ответственности своих корпораций гораздо больше внимания. «Социальная ответственность» стала пониматься очень широко, включая в себя весь круг вопросов от влияния бизнеса на здоровье работников, до экологии или состояния местного сообщества. И все чаще понятие социальной ответственности стало включать в себя и вопросы отношений между компанией и ее акционерами (область корпоративного управления)¹.

Проявление социальной ответственности бизнеса в Соединенных Штатах Америки и Западной Европе в XX веке прошло в своем развитии три этапа:

– первый (60-е – середина 70-х гг.) характеризовался расцветом традиционной филантропии или благотворительности. Помощь наиболее незащищенным категориям населения, учреждениям культуры выделялась в виде натуральных или денежных пожертвований на основе личных симпатий руководителя. Деловая и социальная активность были максимально

¹ Вершигора Е.Е. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка. – М.: ИНФРА – М, 2015. – С.117.

разграничены;

– второй (середина 70–х – начало 80–х гг.) – становление стратегической филантропии, отличается готовностью получить оптимальную прибыль вместо максимальной и нацеленностью на решение социальной проблемы, а не борьбу с ее результатами. Бизнес демонстрирует желание увязать решение социальных проблем со стратегическими целями самой корпорации;

– третий (конец 80–х гг.) – развитие концепции социальных инвестиций. За счет совместной работы коммерческого, некоммерческого и государственного секторов решаются актуальные социально значимые проблемы местных сообществ. Учитываются интересы всех партнеров при главенстве бизнес–выгоды.

США являются законодателем моды в понимании социальной ответственности бизнеса. Основу современного подхода к этому явлению заложила опубликованная в 1953 г. книга американского экономиста Г.Боуэна «Социальная ответственность бизнесмена», где данный термин упоминается впервые. По мнению Боуэна, обязанностью бизнесменов является осуществление такой политики, принятие таких решений или следование той линии действия, которая отвечает целям и ценностям общества¹.

Феномен СОБ уходит корнями в систему отношений между наемными работниками, бизнесом и государством – социальное партнерство. Анализ мировой практики позволяет выделить три разновидности социального партнерства, каждая из которых повлияла на формирование страновой модели СОБ.

– Первая (Бельгия, Нидерланды, Финляндия, Швеция) – предполагает активное участие государства в регулировании социально–трудовых отношений, происходящее на уровне страны, отрасли, отдельного предприятия.

¹ Егоршин А.П. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка. – Н. Новгород: НИМБ, 2013. – С.24.

– Вторая (США, Канада, Япония, страны Латинской Америки, англоязычные страны Африки) – характеризуется регулированием социально–трудовых отношений на уровне предприятия и в значительно меньшей степени на уровне отрасли или региона.

Роль государства заключается в принятии соответствующих законодательных и нормативных актов, рекомендаций и требований. В странах Северной Америки объединения предпринимателей предпочитают не вмешиваться в процесс социально–трудовых отношений на предприятии, однако принимают активное участие в законотворческой и политической деятельности.

– Третья (Австрия, Германия, Франция, частично Великобритания) – объединяет черты двух предыдущих разновидностей. Так, согласно немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л.Эрхард, государство вмешивается в социально–трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию.

Развитие социально–трудовых отношений и социального партнерства привело к вполне конкретным результатам. Например, в индустриально развитых странах приняты и успешно функционируют общенациональные системы социального обеспечения, включающие обязательное социальное страхование. Одним из важнейших результатов совместных усилий представителей работников и государства стало сокращение рабочего дня, повышение минимальных размеров оплаты труда работников (что обеспечивает рост платежеспособного спроса населения) и т.д.¹

Европейская модель. Импульсом к дальнейшему развитию СОБ на континенте стало создание в 1996 г. Европейского движения предпринимателей за социальную консолидацию (EBNSC), учрежденного при поддержке Генерального директората по вопросам занятости, производственных отношений и социальных вопросов Еврокомиссии.

¹ Лившиц А.А. Оценка уровня социального благополучия // СОЦИС. – 2015. – № 3. – С.12–16.

Существенную роль в становлении европейской модели СОБ сыграл чрезвычайный саммит Евросоюза (Лиссабон, март 2000 г.), посвященный вопросам социальной сплоченности, экономического развития и занятости. Главы государств и правительств 15 стран приняли Специальное обращение по вопросам СОБ, в котором отмечалось, что расширение социальной ответственности бизнеса является важным элементом экономических и социальных реформ, фактором повышения конкурентоспособности компаний. Во многих европейских странах законодательно закреплены обязательное медицинское страхование, пенсионное регулирование, природоохранная деятельность предприятий. Основные усилия в рамках СОБ направлены на борьбу с безработицей посредством уменьшения текучести кадров, создания новых рабочих мест, осуществления региональных социальных бизнес-проектов¹.

Как показали исследования добросовестной корпоративной практики 500 европейских компаний, которое в 2016 г. по заказу EBNSC провела Warwick Business School:

- 74% компаний-респондентов участвуют в решении проблемы занятости, 26% стремятся укрепить сферу образования и здравоохранения; 94% компаний заявили, что имели финансовый выигрыш от мероприятий СОБ, 95% компаний осуществляют постоянные социальные программы, а участие компании в качестве одной из сторон проекта происходит в 78% случаев;

- почти все компании участвуют в программах СОБ по коммерческим соображениям (большинство мероприятий включены в основные программы бизнеса – 69%);

- в Германии и Дании большое внимание уделяется вопросам трудоустройства высвобождаемого сотрудника в той же компании (77%), тогда как в Великобритании удельный вес таких корпоративных социальных

¹ Папкин А.И. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка дня. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2014. – С.98.

программ составил всего 13%;

– в Великобритании доля мероприятий СОБ в области развития местных сообществ в общем числе социально ориентированных программ составляют 41%; масштабные инвестиции в развитие местных сообществ осуществляют компании Бельгии, Испании, Италии и Франции¹.

Говоря о европейских тенденциях развития социальной ответственности бизнеса, следует коснуться опыта Нидерландов: с мая 2000 г. по декабрь 2002 г. здесь действовала финансируемая государством через специальные некоммерческие фонды программа «Национальная инициатива устойчивого развития» под девизом «От финансовой выгоды к выгоде устойчивого развития».

Цель программы заключалась в достижении устойчивого развития в первую очередь благодаря устранению противоречий между интересами акционеров и остальных стейкхолдеров. В ее рамках в 19 голландских компаниях были осуществлены два проекта – внедрение СОБ и маркетинг СОБ.

Реализация программы выявила, что, во-первых, СОБ может привести к увеличению добавленной стоимости предприятия (за счет повышения репутации компании среди собственных сотрудников и клиентов), а также росту творческого потенциала сотрудников и экономической эффективности (благодаря введению социальных и экологических новшеств). Кроме того, внедрение принципов СОБ способствует повышению ответственности топ-менеджмента компаний, восприимчивости к общественным настроениям и т.д. Особо следует выделить британскую модель СОБ, для которой наряду с типично европейским вниманием государства и общества к социальной деятельности организаций характерны элементы инициации социальных программ частными компаниями. Немаловажно, что в британском правительстве учреждена должность министра по СОБ, а в газете «Таймс»

¹Спивак В.А. Социальная хартия российского бизнеса. – М: ИНФРА – М, 2015. – С.114.

еженедельно публикуются индексы социально ответственных компаний¹.

Американская модель СОБ отличается от европейской:

– во–первых, американский подход к правоприменению основан на принципах прецедентного права, тогда как в европейских странах законодательство более кодифицировано;

– во–вторых, долгие годы социальные программы американского бизнеса реализовывались через благотворительные фонды, в Европе же, напротив, упор делался на адресные социальные программы и бизнес–проекты;

– в–третьих, в США отношения в сфере труда построены на принципах индивидуализма, тогда как в Европе доминирует принцип коллективной солидарности; д в–четвертых, методы информационного сопровождения мероприятий СОБ в США более разнообразны, нежели в Европе, однако на европейском континенте «общий градус» СОБ выше².

В 1996 г. по инициативе Конгресса США ассигнования некоммерческим организациям на период 1999–2002 гг. были сокращены на 90 млрд. долл., что привело к упразднению или существенному урезанию программ социальной защиты, ограничению субсидий на строительство жилья, снижению доступа к бесплатной медицинской помощи. Правительство США обратилось к бизнес–сообществу с призывом заполнить образовавшиеся лакуны, тем более что острота проблем, связанных с бедностью, наркоманией, алкоголизмом, бездомностью и т.п., не уменьшалась. Американский бизнес откликнулся, по–видимому, осознав, что инвестиции в школьное образование, развитие физкультуры и системы социального обеспечения способствуют формированию квалифицированных кадров и в конечном счете повышению конкурентоспособности

¹Силин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. – Тюмень: Лира, 2014. – С.76.

²Трофимов У.Д. Мотивация экономической деятельности. – М.: МГУ, 2007. – С.125.

национальной экономики¹.

На постсоветском пространстве действует Модельный закон «О социальном партнерстве СНГ» (2006 г.). Который определяет социальное партнерство как взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двусторонние отношения между работодателями и профсоюзами, направленные на обеспечение согласования их интересов в порядке, определяемом законодательством. По сути, речь идет о правовом механизме социального партнерства: нормы, социально-партнерские правоотношения и акты реализации коллективных прав социальных партнеров.

В Глобальном докладе Генерального директора МБТ, представленном в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда «Объединение в организации в целях социальной справедливости» (2004 г.), особо подчеркивается роль государства, роль трипартизма в содействии свободе объединения и коллективным переговорам. Многие вопросы, по мнению Генерального директора МБТ, необходимо решать на трехсторонней основе, включая минимальный размер оплаты труда, социальное обеспечение, профессиональную подготовку.

Впервые в международной практике нормы о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия, между организациями предпринимателей и трудящихся, а также государственными властями в отраслевом и национальном масштабах были закреплены также в актах МОТ. Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» (1952 г.) ориентирует государства на принятие надлежащих

¹ Сотникова С.И. Экономическая и предпринимательская этика. – М.: ИНФРА – М, 2015. – С.109.

мер с целью содействовать консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия. Это сотрудничество касается вопросов, представляющих взаимный интерес и не охватываемых процедурой коллективных переговоров. Рекомендация МОТ № 129 (1967 г.) считает необходимым создание на предприятиях системы коммуникативных (социальных) связей между администрацией и работниками, которая содействовала бы формированию атмосферы взаимного доверия. Для создания такой атмосферы работодатель должен предоставлять работникам соответствующие сведения, между заинтересованными сторонами должны проводиться консультации. Таким образом, казалось бы, в нормах МОТ разграничиваются понятия коллективных переговоров и консультаций. Коллективные переговоры проводятся с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров (Конвенция МОТ № 98 (1949 г.)¹). Тематика консультаций рассматривается как более широкая, чем тематика коллективных переговоров. Консультации охватывают вопросы, представляющие общий интерес для работников и работодателей, могут включать совместную аналитическую работу с целью поиска компромиссного решения, представить государственным органам власти мнения и рекомендации и др. Как отмечают эксперты МОТ, в настоящее время в значительном числе стран ряд важных областей, традиционно охватывавшихся исключительно консультациями, стали предметом трехсторонних генеральных соглашений по важным вопросам социально-экономической политики². Но в Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) термин «коллективные переговоры» применяется в широком смысле и охватывает любые переговоры в целях

¹Конвенция МОТ № 98 (1949 г.) «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. В 2-х томах. Т.1. изд. Международное Бюро Труда.– Женева. – 1991. – С.1010.

²Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов.– Женева: МБТ, 2001.– С. 11–12.

регулирования отношений между работодателями и трудящимися. Аналогичное решение мы находим и в Европейской социальной хартии, которая право на коллективные переговоры не ограничивает переговорами по поводу заключения коллективных договоров. Она дает более емкое определение, включая в содержание права на коллективные переговоры также и право на совместные консультации между работниками и работодателями, право на создание и использование надлежащего механизма примирения и добровольного арбитража для урегулирования трудовых споров (ст. 6).

В решениях Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) также просматривается разграничение права на коллективные переговоры, связанного с заключением коллективных договоров, и права на взаимные консультации социальных партнеров.

В зарубежной практике консультации социальных партнеров также могут проходить в форме переговоров и завершаться заключением специальных соглашений. Так, в Бельгии не существует официальной трехсторонней организации социального диалога, но действует Национальный совет по труду, состоящий из представителей объединений работодателей и профсоюзов. Этот Совет консультирует парламент и правительство по социальным вопросам, заключает коллективные межотраслевые соглашения. Эти коллективные соглашения приобретают силу, равную закону на основании королевского указа¹.

Интересно отметить, что в Великобритании в последние годы появилась новая форма коллективного регулирования отношений между работниками и работодателями, дополняющая коллективные договоры. Эти акты называют соглашениями с персоналом, которые распространяются на всех работников работодателя, в отношении которых не применяется

¹ Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза / отв. Ред. М.В. Каргалова. – М.: Изд-во «Весь Мир» 2005.– С. 40.

коллективный договор. Заключаются такие соглашения не с профсоюзами, а с представителями персонала, избираемыми самими работниками. Однако обычные коллективные договоры имеют приоритет по сравнению с соглашениями с персоналом. В европейских странах производственные комитеты (представительные органы работников) также практикуют подписание соглашений по тем или иным социально-трудовым вопросам.

1.2 Особенности становления российской модели социальной ответственности бизнеса

Нельзя сказать, что формирование деловой этики в нашей стране началось с нуля: традиции дореволюционного предпринимательства оставили свой след в истории. Исторические корни отечественной благотворительности связаны со становлением и развитием самого российского государства. Важным источником благотворительности в нашей стране была народная традиция взаимопомощи, которая основывалась на здравом смысле и опыте человеческого общежития в тех суровых условиях, в которых складывались русский этнос и российская государственность. Нам всем хорошо известны имена российских меценатов: Третьякова, Морозова, Мамонтова. В целом можно сказать, что уровень благотворительности в дореволюционной России был исключительно высок и общественное мнение по отношению к благотворителям носило явно выраженный позитивный характер. Но говорить о советском периоде развития страны в контексте «благотворительность и бизнес» невозможно ввиду отсутствия в этот период свободной коммерческой деятельности. Так что и дореволюционная российская благотворительность остается для нас «чужим опытом»¹.

¹Коротков Э.М. Концепция социальной ответственности бизнеса. – М.: Юрайт, 2014. – С.175.

Еще в 1912 г. российскими предпринимателями были сформулированы принципы ведения дел – уважение к власти, честность и правдивость, уважение прав частной собственности, верность слову и др. Среди русских промышленников и купцов были широко распространены благотворительность и меценатство (Морозовы, Мамонтовы, Алексеевы, Третьяковы, Щукины). Попытки укрепить на государственном уровне нравственные основы предпринимательства в России отмечаются уже в XVIII в., когда российская Коммерц–коллегия начала издавать указы, регламентирующие правила торговли с иностранными купцами, а также принципы биржевой этики; предпринимались усилия по борьбе с нечестной торговлей. Распространенной практикой было общественное осуждение недобросовестных дельцов, что приводило к потере репутации и часто, как следствие, к их разорению. Честность и соблюдение торговой тайны выделялись в качестве основных принципов работы биржевых маклеров, что зафиксировано в «Банковской энциклопедии», изданной в 1916 г¹.

Как и в промышленных странах Запада, в России социальная ответственность бизнеса первоначально проявлялась в виде индивидуальных социальных программ на отдельных предприятиях. По оценкам иностранных специалистов, некоторые русские фабрики были лучшими в мире не только с точки зрения устройства и оборудования, но и в плане решения социальных проблем. Например, такой считалась Кренгольмская мануфактура в г. Нарва, которая обладала собственной больницей, рабочим городком с населением 3 тыс. человек, школами и другими социальными учреждениями. А на Всемирной выставке в Париже в 1900 г. за решение социальных проблем рабочих на Трёхгорной мануфактуре её владельцу Н. Прохорову была присуждена Золотая медаль. Таких примеров можно привести много, но, тем не менее, они не определяли общей картины, а скорее были исключениями из правил, вследствие того, что такая позиция вступала в полное противоречие с

¹ Аникин Б.А. Этика бизнеса. – М.: ИНФРА, 2016. – С.112.

общим консервативным характером дореволюционного бизнеса¹.

Отдельные случаи не являлись закономерностью и не привели к осмыслению представителями бизнеса необходимости защиты трудящихся через введение социального законодательства на национальном уровне. Отвечая на вопрос, можно ли считать деятельность московского бизнеса «классовым», крупный промышленник П. Рябушинский писал: «Существовала одна область, где эта деятельность таковой являлась: это область рабочего законодательства. И тут, нужно сказать, представители Москвы, действуя в унисон с Петербургом, как и с провинцией, не проявили ни понимания современной им обстановки, ни предвидения будущего». Именно сопротивление крупного бизнеса так и не позволило создать в царской России систему социального обеспечения наёмного труда. Это являлось одной из причин тяжелого положения рабочих, что привело, в конечном счёте, к поддержке ими политической программы большевиков².

Российский бизнес конца XIX – начала XX вв. полностью находился под контролем верховной власти и развивался неравномерно, в первую очередь в зависимости от стратегических задач страны. Достаточно распространённой оставалась практика, когда финансовые льготы и привилегии предоставлялись в обмен на пожертвования и благотворительную деятельность в пользу казны. Благотворительность часто открывала единственную возможность предпринимателям получить чины, звания и прочие отличия, которых иным путем (в частности, своей профессиональной деятельностью) добиться было очень сложно. Самым почётным считалось получить чин генерала через Академию наук, пожертвовав свои коллекции или музей государству. Такое дворянство получили А. Бахрушин, А. Титов, П. Щукин и др. Но, как отмечал в своих воспоминаниях знаменитый режиссёр–драматург В. Немирович–Данченко,

¹ Володина Н.П. Социальная ответственность бизнеса – ресурс эффективного управления // ЭКЮ. – 2009. – № 6. – С.13-17.

² Плотинский Ю.М. Зачем бизнесу социальная ответственность? – М.: Логос, 2014. – С.165.

несмотря на широко известную меценатскую деятельность, торгово–промышленное сословие «не уважали, – ни их, ни их капиталов»¹.

Необходимо отметить, что довольно часто меценаты оговаривали специальные условия благотворительной помощи, при которых их имя не будет опубликовано в прессе. Например, С. Морозов обещал всестороннюю помощь основателям Художественного театра при условии, что его имя не будет упоминаться в газетах. Хорошо известны случаи, когда меценаты отказывались от дворянства. Например, А. Бахрушин завещал в 1901 г. свои коллекции Историческому музею. По «формулярному списку», составленному в том же году купеческой управой, в службе он не состоял, отличий не имеет. Предположительно, что сумма пожертвований П.Г. Шелапутина (на его средства были созданы гинекологический институт, мужская гимназия, три ремесленных училища, женская учительская семинария, дом для престарелых) превысила 5 млн. рублей, но учесть всего было невозможно, так как он скрывал эту сферу жизни даже от своих близких².

Таким образом, если на Западе развитие социальной ответственности шло через организацию общественных союзов, неформальных объединений предпринимателей и озвучивание ими «призыва делиться», то в России социальная ответственность связана, прежде всего, с именами крупнейших меценатов того времени, которые просто жертвовали деньги по велению души или из религиозных побуждений. С сожалением приходится констатировать, что сегодня в России примеры продуманного спонсорства являются скорее исключением из правила, спонсорство пока чаще всего бывает случайным или принудительным. Ну не считать же им ситуацию, когда мэр провинциального города собирает бизнесменов и в приказном порядке велит им принять участие в такой общественно полезной

¹ Резник С.Д. О социальной роли бизнеса. – Пенза: ПГАСА, 2013. – С.190.

² Миляева Л.Г. Российские предприниматели: духовный облик, меценатство // ЭКО – 2009– №3.– С.35

деятельности, как подготовка ко Дню города или Новому году. Но и добровольно принимаемое решение часто становится просто результатом прихоти руководителя либо реализуется за счет случайным образом выделенных средств из общей суммы, предназначенной на рекламную кампанию. А ведь спонсорство, как и любая рекламная и PR–кампания, начинается с ответа на один немаловажный вопрос, а что, собственно, организация, включающаяся в процесс спонсорства, может от этого получить? Разница в понимании социальной ответственности бизнеса российскими и западными деловыми кругами заключается в том, что в России компании выносят на первый план в социальной ответственности и социальной отчетности, как правило, разовые проекты (как инструмент управления репутацией)¹.

Учение о социальном партнерстве возникло и развивалось на основе универсальности идеи социального взаимодействия, ядро которой составляет осознание необходимости коллективных переговоров и взаимных консультаций представителей работников и работодателей при участии государства как противовеса классовому противостоянию труда и капитала.

В начале 90–х годов вектор развития России радикально изменился. Отличительной чертой переходного периода стало избавление хозяйствующих субъектов от всякой социальной «нагрузки». Криминальный капитализм, господствовавший в стране, характеризовался полным отсутствием социальных обязательств бизнеса.

Пока предприятия не встали на ноги и не добились первых успехов, о применимости концепции СОБ вопрос даже не стоял. Заработная плата не выплачивалась месяцами, а сотрудники могли быть уволены после прохождения испытательного срока, в течение которого выплачивалась только половина предполагаемой в дальнейшем зарплаты. Однако по мере стабилизации экономики социальная ответственность бизнеса постепенно стала превращаться в фактор долгосрочной экономической эффективности и

¹Миляева Л.Г. Указ.соч. – С.35–38.

социальной стабильности. С 1992 года Центр политических технологий проводит масштабное исследование предпринимательской культуры в современной России. В ходе исследования были опрошены 120 предпринимателей, начавших своё дело на рубеже 80–х–90–х годов – крупных и средних, известных и не очень.

Так что же, по их мнению, является социальной ответственностью бизнеса? По мнению Рубена Варданяна, председателя совета директоров группы компаний «Тройка диалог», в России не хватает новой индустрии благотворительности. В рамках этой темы у них уже разработано несколько вариантов ее форм¹.

В этом случае помощь оказывается на уровне корпораций, компаний, когда они планируют различные акции. Такая помощь осуществляется в том числе и под давлением государства, но у корпораций есть желание дать определенную сумму денег. Или просто смешанный тип: корпорации плюс сотрудники – совместно.

Почти образец «социальной ответственности» - организация производящая качественную продукцию для детей и два года подряд получаем призы за лучшие книги в России. Оно с первого дня платит «белые» зарплаты, все налоги, создаёт рабочие места – причем не только у себя, но и в типографиях по всей стране. Стопроцентно прозрачная компания, да еще и занимающаяся благотворительностью².

Серьезной проблемой в отношениях государства и бизнеса является различный подход к понятию «социальная ответственность».

По Трудовому кодексу Канады ответственность за функционирование коллективно-договорной системы возложена на государственные административные органы – управления по трудовым отношениям. Эти

¹Кабушкин Н.И. Свод основных признаков социально ответственной российской компании. – М.: Остожье, 2014. – С.127.

² Апенько С.А. Эффективность системы социальной ответственности бизнеса // Человек и труд. – 2015. – №10. – С.33-37.

органы, во-первых, определяют полномочность сторон коллективных переговоров; во-вторых, наделяются юрисдикционными полномочиями по разрешению коллективных трудовых споров, определению законности забастовок, локаутов, пикетирования, рассмотрению жалоб о «недобросовестной трудовой практике, восстанавливают на работе уволенных за профсоюзную деятельность. В Бельгии социальный диалог входит в компетенцию Федеральной государственной службы по труду, занятости и социальному диалогу. В структуре этой службы действует Директорат по коллективным трудовым отношениям, который осуществляет регистрацию коллективных соглашений, отвечает за процедуру расширения обязательной силы отраслевых коллективных соглашений, обеспечивает трудовое примирение и посредничество¹.

Чтобы определить особый правовой статус государства – участника социального партнерства попытаемся ответить на вопрос: какие особые функции оно осуществляет в этой роли? Полагаем, что к ним можно отнести три основные функции:

- координации совместных действий социальных партнеров;
- примирения сторон путем содействия урегулированию конфликтов;
- защиты общественных интересов.

Рассмотрим каждую из них.

В сфере социально-трудовых отношений работники и работодатели имеют свои собственные интересы, которые далеко не всегда совпадают. Создают они и свои организационные структуры в виде предпринимательских и профессиональных союзов, которые позволяют общими усилиями отстаивать корпоративные интересы. Во взаимодействии этих структур роль посредника или координатора между ними берет на себя государство. Г.Ю. Семигин, характеризуя указанную функцию государства,

¹Бокстейнс Г. Европейская модель социального диалога (на примере Бельгии) // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского Союза.– 2005. – С. 49–50.

подчеркивает, что «в результате взаимодействия сторон этого социального треугольника складываются различные варианты некорпоративистской модели социального партнерства»¹, вырабатываются общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики. Государство в механизме социального партнерства призвано содействовать процессу консультаций и коллективных переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях. Именно в этом контексте мы можем вести речь о координационной функции государства, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей в сфере труда, социальной политике. Так, во Франции в связи с принятием так называемого Закона Фийона (2004 г.) государство берет на себя обязательство не принимать законы в социальной области без предварительного обсуждения и одобрения со стороны социальных партнеров.

Вторая функция – примирения сторон – вытекает из первой и рассчитана на конфликтные ситуации. «В беспристрастности государства как арбитра в конфликте сторон, о доверии к нему с обеих сторон», – особо отмечал Генеральный директор МБТ Мишель Хансенн в своем докладе на 79-й Конференции труда в 1992г². Государство как участник социального партнерства примиряет стороны, а не выносит государственно-властные решения, не разрешает социально-трудовые конфликты по существу.

Согласно ТК РФ (ст. 407) государственные органы по урегулированию коллективных трудовых судов осуществляют уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, ведут базу данных по учету трудовых арбитров, содействуют урегулированию коллективных трудовых споров, проверяют полномочия представителей сторон коллективного трудового спора, выявляют и обобщают причины и условия возникновения

¹Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. – М.: Мысль, 1996. – С. 103.

² Хансенн М. Демократизация и МОТ // Человек и труд.– 1992.– № 8–12.– С. 34.

коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению и др.

И последняя функция государства – защита общественных интересов. Суть этой функции заключается в том, что государство как участник социального партнерства имеет свой собственный интерес в регулировании трудовых и социально - обеспечительных отношений. В рамках социального партнерства важно не только взаимопонимание между союзами работодателей и работников, но и необходимо, чтобы обе стороны учитывали интересы общества, всеобщее благо. Ведь не исключено, по справедливому замечанию советника МБТ Г. Шмидта, что «в определенных сферах интересы социальных партнеров могут совпадать, но таким образом, что окажется невыгодным для тех, кто находится вне их партнерства». В этой связи, пишет он далее, «стало правилом проявлять солидарность по отношению к безработным и социально незащищенным лицам»¹. Кроме того, государство как участник социального партнерства должно обеспечить защиту интересов общества от неблагоприятных последствий, связанных с забастовками, локаутами. В ТК РФ основными задачами трудового законодательства названы создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов не только сторон трудовых отношений, но также сторон трудовых отношений государства (ст. 1). Государство как участник социального партнерства призвано содействовать обеспечению социальной стабильности общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества.

На сессии Международной конференции труда, посвященной 75-летию МОТ (1994 г.) в докладе Генерального директора «Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся» ставилась задача «беспрестанно и повсеместно развивать социальный диалог, коллективные переговоры, чувство компромисса», предпринимать «дополнительные усилия

¹Шмидт Г. Партнерство в условиях социальной рыночной экономики // Социалистический труд. – 1990.– № 9. – С. 86.

для обеспечения подлинного признания принципа трехсторонности во всем мире».

Одновременно подчеркивалось, что государство, которое выступает социальным партнером, арбитром, посредником в переговорах, играет зачастую решающую роль в успешном проведении социального диалога и коллективных переговоров¹.

Правовой статус государства как носителя публичной власти отличается от статуса государства – участника социального партнерства. В первом случае государство реализует свои полномочия в рамках отношений власти – подчинения. К примеру, юрисдикционные функции государства по трудовым делам означают рассмотрение трудового спора по существу и обеспечение принудительного его исполнения, если одна из сторон уклоняется от исполнения. Во втором случае государство как участник социального партнерства действует на основании принципа равенства сторон в партнерских отношениях. Например, это иначе проявляется и в функции разрешения трудовых конфликтов, которая сводится к примирению сторон, поиску компромиссных решений.

Государство как участник социального партнерства наделяется особой социально-трудовой правосубъектностью в целях обеспечения интересов всего общества, т.е. общественно значимых интересов. Этот вид правосубъектности государства проявляется в его социально-трудовых функциях: координации совместных действий социальных партнеров, примирения сторон в случае конфликтов и защиты общественных интересов.

За последние три–четыре года процесс освоения российским бизнесом принципов СОБ принял необратимый характер. На данный момент основной задачей многих компании является поддержание практики составления

¹Безруков А.И. Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся. Социальная справедливость в условиях глобализации экономики: Доклад Генерального директора. Ч. 1. М.: МБТ (Московское отд.), 1994 // Социальные и гуманитарные науки. Серия Экономика. Реферативный журнал. – С. 3.

нефинансовых отчетов, позволяющих получить представление о деятельности компании, а также о проводимых ею социальных мероприятиях¹.

Вопрос о социальной ответственности российского бизнеса повторно стал подниматься в последнее время после начала выхода экономики страны из кризиса, напоминает сопредседатель совета по национальной стратегии Иосиф Дискин:

Если в условиях кризиса было административно застопорено сокращение численности рабочей силы и увольнений, и безработицы было немного, то по мере выхода из кризиса бизнес начинает решительно рационализировать производство. Выросли показатели безработицы, и в этой ситуации вопрос о социальной ответственности, в какой мере высвобождение рабочих возможно, в какой мере это сочетается с критериями социальной ответственности, стало опять очень остро.

Таким образом, бизнес стимулируют, чтобы он создавал новые качественные рабочие места, чтобы людям было, куда устроиться. Это одно направление. Но по мере выправления финансового положения экономики встает вопрос и о других направлениях, а именно, привлечение бизнеса к решению крупных социально–политических задач. См. Приложение 3.

¹ Лившиц А.А. Указ.соч. – С.12–16.

ГЛАВА 2 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

2.1 Теория и практика социального партнерства в сфере труда

В настоящее время имеют место два основных концептуальных подхода к правовому определению социального партнерства. В соответствии с первым социальное партнерство рассматривается как новый институт общей части трудового права¹, либо как новый генеральный институт «социальное партнерство», имеющий сложную структуру, включающий субинституты коллективного договора, коллективных соглашений². Такая трактовка во многом основана на позиции законодателя, обособившего в структуре ТК РФ специальный раздел. В этой связи И.Я. Киселев отмечал, что «...наличие в Кодексе специального раздела «Социальное партнерство в сфере труда» составляет уникальную черту нашего трудового законодательства»³.

Второй подход к правовому определению социального партнерства основан на более широком определении социального партнерства, и взгляды ученых – приверженцев этого направления в той или иной степени варьируются. Социальное партнерство рассматривается в качестве функции, цели трудового права. В ТК РФ в качестве одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1). Так, И.Я. Киселев, как отмечалось ранее, писал о социальном партнерстве как социологическом,

¹Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.:НОРМА, 2008. С. 116.

²Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. – М.:Прспект, 2004.– С. 126; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова. – М.:Прспект, 2005.– С. 80–81.

³ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право.– М.: НОРМА, 2005.– С. 251.

этическом понятии, а законодателю отводится роль «гаранта», устанавливающего правовые рамки диалога социальных партнеров. Более того, ученый особо отмечал, что «в международно-правовой практике, в частности в актах и публикациях Международной Организации Труда, применяется чаще всего термин «социальный диалог», а не «социальное партнерство», принятый нашим законодателем»¹. В Глобальном докладе Генерального директора МБТ, представленном в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, «Объединение в организации в целях социальной справедливости», подчеркивается, что для МОТ термин «социальный диалог» охватывает все типы коллективных переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной политики. Трудовые конфликты также должны разрешаться в рамках трудовых отношений путем ведения коллективных переговоров, проведения консультаций и при помощи надлежащим образом функционирующих механизмов предотвращения и урегулирования споров¹.

Ученые Санкт-Петербургской юридической школы определяют социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов и отказе от силовых способов взаимодействия². Социально-партнерское и соответственно коллективно-договорное регулирование отношений включается в качестве необходимой составляющей в современный механизм правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений наряду с индивидуально-договорным и публичным государственно-правовым регулированием³³.

¹ Киселев И.Я. Указ.соч – С.251.

² Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова.– М.: НОРМА, 2007. – С.34.

³ Там же. – С.52

Социальное партнерство рассматривается также в качестве принципа в области правового регулирования труда. Развитие принципа социального партнерства требует совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, создания и обеспечения систем участия персонала в делах предприятия, а следовательно, и совершенствования коллективных средств правового регулирования труда¹. В ТК РФ социальное партнерство провозглашается в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2).

Социальное партнерство следует рассматривать как правовой механизм регулирования коллективных отношений, который включает регулятивную и охранительную части. Эта позиция получила поддержку и развитие в трудах ряда ученых и практиков. Коллективные (социально-партнерские) правоотношения по своей природе являются производными от трудового правоотношения. Их субъектами выступают коллективные субъекты (профсоюзы, союзы работодателей, коллективы работников) в лице своих представителей, а также иные участники (органы социального партнерства, представители государства, органы по разрешению коллективных трудовых споров). Эти коллективные (социально-партнерские) отношения складываются по поводу проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений; участия работников и их представителей в управлении организацией, профсоюзного представительства и защите прав работников, проведения взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений. Это охватывается регулятивной частью правового механизма социального партнерства. Коллективные трудовые споры, нарушения коллективных трудовых прав являются основанием возникновения

¹ Курс российского трудового права / Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б.Хохлова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – Т. 1. – С. 160–161.

коллективных (социально-партнерских) охранительных правоотношений по разрешению коллективного конфликта. Это составляет охранительную часть правового механизма социального партнерства, которая включает в себя примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров, в том числе право на забастовку.

В Трудовом кодексе РФ прослеживается идея легализации социального партнерства как правового механизма регулирования коллективных отношений: дается определение социального партнерства как многоуровневой системы взаимоотношений, основанных на принципе трипартизма (ст. 23); названы принципы (ст. 24), стороны участники социального партнерства, уровни социального партнерства (ст. 26), органы социального партнерства (ст. 35).

К основным формам социального партнерства отнесены: 1) коллективные переговоры; 2) взаимные консультации; 3) участие работников в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27 ТК РФ). По сути, речь идет о правовом механизме реализации коллективных трудовых прав и обязанностей работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), а равно защите этих прав в примирительно-посредническом порядке.

В науке российского трудового права не сложилось единой концепции структуры социального партнерства. Одни ученые сводят социальное партнерство к трехстороннему сотрудничеству между органами государственной власти и представителями сторон трудовых отношений, осуществляемое с целью развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся, к способу решения социально-правовых проблем¹. С.А. Иванов, наоборот, разграничивает социальное

¹Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование): Дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 1997. – С.132.

партнерство и трехстороннее сотрудничество. Под социальным партнерством он понимает отношения, складывающиеся между социальными партнерами – предпринимателями, профсоюзами на уровне государства либо отрасли народного хозяйства, а также на уровне предприятия между его дирекцией и персоналом (бипартизм). Признаками социального партнерства являются диалог, консультации и сотрудничество, причем представители предпринимателей и профсоюзов остаются социальными партнерами и при возникновении споров, связанных с заключением или осуществлением коллективных переговоров. Трехстороннее сотрудничество (трипартизм), по мнению С.А. Иванова, – иное явление, которое охватывает отношения социальных партнеров с органами государственной власти и управления¹. Таким образом, сторонами социального партнерства признаются только работники (их представители) и работодатели. Государственные органы имеют соответственно статус участников социального партнерства, а не стороны, имеющей свои собственные интересы. Именно в таком ключе дано легальное определение социального партнерства, в котором органы государственной власти и местного самоуправления являются стороной социального партнерства только в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей (ст. 23 ТК РФ).

Однако большинство ученых-трудовиков рассматривают социальное партнерство как сотрудничество представителей работников, работодателей и государства в социально-трудовой сфере, подчеркивают особую роль государства как социального партнера².

Так, в ТК РФ речь идет об образовании трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ), заключении

¹ Иванов С.А. Трудовое право и рыночная экономика // Вестник МГУ. Серия «Право». – 1992. – № 4. – С. 33.

² Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. – Ярославль, 2001. – С. 112–264; Маврин С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. – СПб.: изд-во СПбГУ, 2001. – С. 37–57.

трехсторонних коллективных соглашений (ст. 45 ТК РФ); соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В тех случаях, когда слабость организаций работодателей и (или) работников мешает поиску двусторонних решений, правительства должны играть более активную роль.

В конечном итоге принцип трипартизма и заключается в том, чтобы воплощать право на формирование организации и на ведение коллективных переговоров в более широких институтах рынка труда и на создание, таким образом, культуры ведения коллективных переговоров¹.

К числу важнейших трудовых прав относятся наряду с индивидуальными коллективные трудовые права. В России, как справедливо отмечает И.Я. Киселев, с 90-х годов XX в. начался процесс формирования коллективного трудового права на иных принципиальных основах, чем прежде².

Стороны социального партнерства (коллективные субъекты) социально-партнерских отношений наделены коллективными правами и обязанностями. Полагаем, что было бы упрощением выводить их коллективный характер, отталкиваясь от понятия коллективного субъекта, и считать, что эти права и обязанности признаются таковыми, так как принадлежат коллективным субъектам. Между тем в ТК РФ (ст. 21, 22) законодатель причисляет к индивидуальным правам и обязанностям работника и работодателя следующие:

¹Объединение в организации в целях социальной справедливости: глобальный доклад Генерального директора, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. – Женева: МБТ, 2004.// <http://libed.ru/konferencii-mehanika/430946-1>

²Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М.: НОРМА, 2001.– С. 265.

- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- право на объединение в союзы для защиты своих трудовых прав и свобод, законных интересов;
- право на разрешение коллективных трудовых споров;
- право работников на участие в управлении организацией и обязанность работодателя создать условия, обеспечивающие это право;
- право на коллективную форму самозащиты работников (право на забастовку).

Этот перечень можно дополнить также коллективными правами (ст. 27, 35.1 ТК РФ):

- право социальных партнеров на взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- право на участие работников и их представителей в управлении организацией;
- право органов социального партнерства на участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

Модельный закон о социальном партнерстве СНГ (2006 г.) также в перечне коллективных прав называет права социальных партнеров в подготовке и проведении мероприятий по обеспечению охраны труда и осуществлению контроля за соблюдением национального законодательства о труде; на участие представителей работодателей и работников в управлении государственным социальным страхованием; на участие в правотворчестве. Право на участие в правотворчестве включает не только право на законодательную инициативу, но и право на проведение общественной экспертизы проектов законодательных и иных нормативно-правовых актов (ст. 28, 29).

Очевидна неразрывная связь, первичность индивидуальных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей по отношению к выделенным выше коллективным правам и обязанностям.

Таким образом, коллективные права и обязанности работников работодателей признаются таковыми по порядку их реализации. Реализация коллективных трудовых прав может осуществляться, во-первых, с помощью механизма непосредственной демократии (общее собрание, конференция работников, профсоюзов), во-вторых, через представителей работников и работодателей и, в-третьих, через органы социального партнерства, создаваемые представителями социальных партнеров, обычно на равноправной (паритетной) основе.

Эффективная реализация права на коллективные переговоры, права на консультации, на участие в управлении организацией зависит от условий реализации социальными партнерами права на информацию. Например, Европейская социальная хартия содержит развернутую характеристику права на информацию и консультации (ст. 21). Трудящиеся и их представители (профсоюзы, делегаты персонала и др.) должны получать регулярно и в надлежащей форме информацию по вопросам, относящимся к производственным условиям, за исключением тех случаев, когда ведение дел требует неразглашения определенной конфиденциальной информации.

Согласно Закону о профсоюзах¹ (ст. 12) эти организации вправе получать информацию о ликвидации организации, ее подразделений, изменении формы собственности или организационно-правовой формы организации, полном или частичном приостановлении производства работы влекущем за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда. Перечисленные мероприятия могут осуществляться работодателем только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров

¹Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 15.01.1996. – N 3. – Ст. 148.

о соблюдении прав и интересов членов профсоюза. Перечисленные мероприятия могут осуществляться работодателем только Закон об объединениях работодателей предусматривает право этих объединений проводить консультации (переговоры) профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики (ст. 13).

Представители работников в сфере социального партнерства. Согласно ТК РФ (ст. 29) представителями работников в социальном партнерстве являются:

профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации; иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При этом приоритет в представительстве отдается профессиональным союзам. Иные представители работников наделяются соответствующими полномочиями только на локальном уровне и только при отсутствии возможности профсоюзного представительства. Интересно отметить, что такая практика характерна для целого ряда стран. В этих странах по законодательству профсоюзы наделены исключительными правами представлять интересы работников, получать взносы с заработной платы работников независимо от их членства в профсоюзах (например, Бразилия¹, Канада).

В соответствии с ТК РФ (ст. 31) в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в установленном порядке представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне,

¹Костюнина Г.М. Реформирование системы трудовых отношений в Бразилии // Труд за рубежом. – 2006. – № 4. – С. 72.

на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). В юридической литературе ряд авторов считают необходимым закрепить в ТК РФ «право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров не просто за аморфной массой работников, инициировавших созыв общего собрания (конференции), за общественным объединением, созданным на этом общем собрании (конференции) работников»¹ в соответствии с требованиями Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»². Иными словами, речь идет об организованных работниках. Согласно Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.)³ правом на коллективные переговоры обладают организации трудящихся, которые создаются ими по своему выбору без предварительного на то разрешения и без обязательного приобретения прав юридического лица. В качестве организованных работников предлагается рассматривать как профессиональные союзы, так и иные общественные объединения, созданные работниками⁴.

Положения ТК РФ о плюрализме представительства работников соответствуют международно-правовым стандартам. Так, согласно Конвенции МОТ № 135 «О представителях трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностям» (1971 г.) (не ратифицирована РФ)⁵ в

¹Маврин С.П., Свиридов А.К. Новации Трудового кодекса и социальное партнерство в Российской Федерации // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 2. – С. 162.

²Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // Собрание Законодательства РФ. – 1995. – № 21. – Ст. 1930.

³Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.). // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. В 2-х томах. Т.1. изд. Международное Бюро Труда. Женева.–1991.– С. 1010

⁴Маврин С.П., Свиридов А.К. Указ. соч. – С. 161–163.

⁵Конвенции МОТ № 135 «О представителях трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностям» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. В 2-х томах. Т.2. изд. Международное Бюро Труда. Женева. – 1991. – С. 1671

число представителей трудящихся входят: а) на иных уровнях социального партнерства – соответствующие объединения работодателей;

иные представители работодателей в лице соответствующих федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Федерации, иных государственных органов и органов местного самоуправления.

Отметим, что работодатель – индивидуальный предприниматель реализует свои права в сфере социального партнерства лично либо через уполномоченного представителя.

Рассматривая общетеоретические положения, характеризующие социальное партнерство С.Ю. Чуча в своей монографии показал разнообразие исследований данного явления в качестве метода трудового права или его элемента, принципа трудового права, метода решения социальных проблем и регулирования трудовых отношений, средства решения проблем и регулирования противоречий между работниками, работодателями и государством, способа разрешения трудовых споров, средства и формы взаимодействия, инструмента регулирования социально-трудовых отношений, и совместной деятельности представителей государства, профсоюзов и предпринимателей по выработке согласованной политики в сфере социально-трудовой жизни, формы организации взаимодействия работодателей, работников и государства, процедуры разграничения, согласования и обеспечения законных интересов в сфере социально трудовых отношений, как сотрудничество между названными субъектами в социально-трудовых отношениях, процесс неконфронтационного регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики и механизм связи, способ урегулирования трудовых конфликтов, особый тип регуляции социальных отношений и даже как совокупность идей, касающихся налаживания контактов в деятельности трудящихся, предпринимателей и государства. При этом подчеркнута, что «социальное партнерство является междисциплинарным явлением,

изучением которого занимаются юристы, социологи, экономисты, психологи¹.

Важнейшей стратегической задачей национальной экономики является повышение темпов экономического роста и улучшение качества жизни. Среди множества факторов, определяющих условия и возможности экономического роста, особое положение занимают социально-трудовые явления, влияние которых на формирование стоимостных показателей деятельности экономических систем и организаций на различных уровнях в последнее время практически игнорировалось российскими хозяйствующими субъектами и властными структурами.

Сознавая многогранность проявления социального партнерства остановимся на вопросах добровольности и реальности принятия обязательств работодателем в социальном партнерстве. Являясь принципами социального партнерства они позволяют установить те ориентиры, которые должны быть реализованы в согласовании и обеспечении законных интересов в сфере социально трудовых отношений.²

Добровольность принятия сторонами на себя обязательств означает свободное волеизъявление сторон, т. е. взаимодействие в системе социального партнерства осуществляется добровольно. Закон не возлагает на работников и работодателей обязанности вести коллективные переговоры, проводить консультации т.п., если не была проявлена инициатива другой стороны и соответственно и обязательства по коллективному договору или соглашению стороны должны принимать на себя добровольно.

¹Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: Монография. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – С.17.

²Дацко Н.П., Турчанинова Е.Г. Добровольность и реальность принятия обязательств работодателем в социальном партнерстве// Материалы XVII международной научно-практической конференции (Юридический факультет Южно-Уральского государственного университета, 3-4 апреля 2015 г.). Часть II Актуальные проблемы права России и стран СНГ-2015– Челябинск: изд-во ЮУрГУ, – С. 163

Международная организация труда подчеркивает, что процедура ведения коллективных переговоров на добровольной основе исключительно важна и должна всемерно поощряться и поддерживаться (Свобода объединения и коллективные переговоры. Международная конференция труда. 81-я сессия, 1994 г. Женева, п. 235, 236). Этот принцип означает, что, к примеру, на коллективных переговорах, в ходе работы примирительной комиссии по урегулированию коллективного трудового спора стороны обсуждают и принимают на себя обязательства путем свободного волеизъявления, то есть ни одно из обязательств не может быть принято без согласия (доброй воли) каждой из сторон. В отношении действия коллективного соглашения принцип добровольности довольно относителен (ст. 48 ТК РФ). Например: в части работодателей, вступивших в объединение работодателей уже в период действия коллективного соглашения любого уровня предусматривает обязательное его выполнение.

Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, означает, что выполнение принятых обязательств должно быть обеспечено необходимыми организационно-техническими и финансовыми средствами. Принятие нереальных обязательств, как показывает опыт, приводит к их невыполнению и, соответственно, к возможному привлечению к административной ответственности. Реальность обязательств, вытекающих из закона, оценивается законодателем при принятии закона. Что касается обязательств работодателя, определенных в трудовом договоре, их реальность должна оцениваться при заключении договора с конкретным работником.

Таким образом, обязательства, принимаемые сторонами, должны быть реальными. Это означает, что нельзя включать в коллективно-договорные акты положения, которые не могут быть выполнены с учетом финансово-экономических возможностей работодателя, конъюнктуры рынка, других обстоятельств. Тем самым, законодатель ориентирует стороны на добросовестное сотрудничество: обмен достоверной информацией,

взвешенный подход к формированию содержания правовых актов.

Заинтересованность государства в социальном партнерстве понятна, и на практике в частности выражается в Региональных соглашениях об установлении минимальной заработной платы (далее МРОТ). Ежегодно принимаемые данные соглашения, увеличивают уровень МРОТ и стремятся довести его до прожиточного минимума. Данные меры обеспечивают наполняемость бюджета, выполнение социальных обязательств государства, сокращает социальную напряженность.

В целом по России с первого января 2015 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) вырос на 7,4% или 411 рублей по сравнению с аналогичным показателем текущего года и составил 5965 рублей в месяц. Кроме того, желая проявить ответственность перед рабочими и служащими, бизнес сообщество, профсоюзы и региональное Правительство заключили Соглашение об установлении минимального размера оплаты труда в Челябинской области¹. На сегодняшний момент МРОТ для внебюджетного сектора с 01.01.2017 составляет 9700руб²

Одной из проблем для малого бизнеса в данном вопросе, является принуждение поддерживать эти инициативы в обязательном порядке, без оглядки на возможности их выполнения. В 2016 году размер МРОТ в Челябинской области составит 8300 рублей, что на 39% выше общероссийского. Положения региональных трехсторонних соглашений о повышенном МРОТ распространяются на основе Трудового кодекса РФ³ только на те организации, которые присоединились к их условиям.

Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Челябинской области распространяется на всех работодателей, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющих

¹Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2015 год. <http://www.chelprof.ru>

²Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2017 год.// <http://www.chelprof.ru>

³Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета, № 256 – 31.12.2001.

свою деятельность на территории Челябинской области, за исключением организаций, которые финансируются из соответствующих бюджетов.

Для того чтобы отказаться от присоединения к региональному соглашению, работодателю в течение 30 календарных дней со дня публикации соглашения необходимо представить в Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области мотивированный письменный отказ, согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации или представителями работников, а также предложения по срокам повышения минимальной заработной платы у данного работодателя.

Среди веских причин для составления графика изменения МРОТ могут быть:

- небольшой стаж хозяйственной деятельности предприятия;
- тяжелое финансовое положение в связи с резким снижением оборотов и прибыли;
- чрезвычайные ситуации (пожар на предприятии и т.п.).

В противном случае предполагается, что работодатель согласен следовать закрепленным в региональном соглашении нормам и это плохо согласуется с принципом добровольности принятия сторонами на себя обязательств. Поскольку «добровольность, означает свободное волеизъявление сторон»¹.

Порядок автоматического распространения Соглашения на все организации, не предоставившие вовремя мотивированный отказ, вызвал ряд критических замечаний относительно его легитимности, вплоть до оценки некоторыми юристами соответствующих положений Трудового кодекса РФ как неконституционных.

Дополнительные процедуры при отказе от присоединения к

¹Жильцов М.А. Преодоление дефектов трудового права при принятии коллективных договоров и соглашений.//Вестник Южно-Уральского государственного университета. – №18.– 2010. Серия «Право». Выпуск 22.– С.72.

трехстороннему соглашению, которые не выглядят простыми и отсутствие процедуры восстановления пропущенного срока для представления мотивированного отказа. Все это является довольно обременительным для многих работодателей, в частности для небольших организаций.

Предоставление мотивированного отказа - это единственная возможность не присоединяться к заключенному трехстороннему соглашению. Определением Высшего Арбитражного Суда РФ от 11 января 2010 г. № 17156/09¹ подтверждена правомерность выводов нижестоящих судов о том, что мотивированный отказ в течение 30 дней должен быть именно представлен, а не направлен в соответствующий орган.

Министерство труда и социальных отношений при рассмотрении поступивших мотивированных отказов от присоединения организации к Региональному соглашению принимает решение об отказе или о направлении предприятия на консультацию. В случае массового отказа той или иной категории работодателей от присоединения к соглашению (в Республике Башкортостан мотивированный отказ по соглашению на 2011 год направили 229 организаций аграрного сектора), такого приглашения, как правило, не следует. По данным Министерства труда Челябинской области за 2013 г. поступило 190 отказов (в 2012 году их было в два раза меньше - 95). Из общего количества 29 отказов поступили в неустановленные сроки. А, значит, эти предприятия и организации автоматически считаются присоединившимися к Соглашению. В итоге получается, что «отказников» 161, из них 25% обращались с отказом и в прошлом году. Среди этих предприятий и организаций четверть относятся к сфере жилищно-коммунального хозяйства, 33 – к малому бизнесу. Почти 80% «отказников» это предприятия и организации Челябинской области, остальные – областного центра.

Информация обо всех хозяйствующих субъектах, не присоединившихся

¹Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 11 января 2010 г. № 17156/09 // <http://www.lawmix.ru/vas/32205>.

к Региональному соглашению, направляется в Гострудинспекцию и трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. На заседании (во время консультаций) работодателю разъясняются нормы трудового законодательства о порядке применения Соглашения, о представлении необходимых документов к отказу (так как, в частности, не ко всем отказам прилагается график повышения минимальной зарплаты). При необходимости работодателям также разъясняются вопросы, относящиеся к компетенции налоговых органов, государственных внебюджетных фондов, органов внутренних дел, Челябинскстата, Государственной инспекции труда.

Возможность присоединения работодателя к Соглашению, предлагаемый им график доведения зарплаты до уровня регионального МРОТ рассматриваются с учетом позиции отраслевого органа исполнительной власти и при их непосредственном участии.

Отклонение или не рассмотрение мотивированного отказа работодателя от присоединения к трехстороннему соглашению являются основанием для обжалования действия (бездействия) органа исполнительной власти в судебном порядке. Подобных прецедентов крайне мало.

В этом случае заслуживает внимания Постановление Восемнадцатого апелляционного суда №18АП-12804/2012 от 22.01.2013г¹. Суть спора заключалась в том, что уполномоченный орган исполнительной власти (Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области) получил мотивированный отказ от заявителя, но не включил его в список работодателей, отказавшихся от подписания соглашения. В связи с этим, информация об отказе заявителя присоединиться к региональному

¹ Постановление Восемнадцатого апелляционного суда №18АП-12804/2012 от 22.01.2013г по делу N А76-11134/2012 По делу о признании незаконным бездействия, выразившегося в не направлении в инспекцию труда копии письменного отказа от присоединения к соглашению и не включении общества в список работодателей, отказавшихся от присоединения к соглашению.// <http://www.lawmix.ru/vas/32205>.

соглашению не поступила в Государственную инспекцию труда, и последняя вынесла в адрес работодателя предписание о доначислении заработной платы работникам. Основаниями для игнорирования мотивированного отказа заявителя со стороны органа власти послужили, во-первых, недостаточность приведенных мотивов, во-вторых, отсутствие протокола консультаций с первичной профсоюзной организацией и предложений по срокам повышения заработной платы до размеров, определенных региональным трехсторонним соглашением. Суды признали неправомерным бездействие Управления по труду и занятости, выраженное в не направлении в Государственную инспекцию труда информации об отказе заявителя от присоединения к региональному трехстороннему соглашению. Суды указали, что отказ заявителя мотивирован, а непредставление протокола консультаций с первичной профсоюзной организацией вызвано ее отсутствием. Суды расценили обоснованным и то, что не приложены предложения по повышению зарплаты работников до уровня МРОТ, определенных региональных трехсторонним соглашением (в данном случае организация работала исключительно по установленному тарифу, который не позволял увеличить фонд оплаты труда и отчисления на социальные нужды).

Следует напомнить, что выплата заработной платы ниже уровня МРОТ является основанием для материальной, административной и, в ряде случаев, уголовной ответственности работодателя (или руководителя – должностное лицо). Материальная ответственность заключается в том, что помимо невыплаченной части заработной платы (исходя из установленного уровня МРОТ), в пользу работников начисляется также компенсация на эту сумму в размере 1/300 ставки рефинансирования Банка России за каждый день невыплаченной в установленный срок суммы в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ. Административная ответственность предусмотрена ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (за нарушение трудового законодательства) и включает в себя административный штраф в размере от одной до пяти тысяч рублей в

отношении должностных лиц и предпринимателей, и в размере от тридцати до пятидесяти тысяч рублей в отношении юридических лиц¹. Ст. 5.31. КоАП РФ (нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению) предусматривает ответственность в виде предупреждения или административного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей. Уголовная ответственность предусмотрена ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации² за невыплату, в том числе частичную, заработной платы свыше двух месяцев из корыстной или иной личной заинтересованности в виде денежного штрафа, принудительных работ или лишения свободы. Налоговая ответственность предусматривает положение, что выплата заработной платы ниже уровня МРОТ не приводит к занижению сумм налогов. Об этом установлено в Письме ФНС России от 19 марта 2009 г. № 3-6-04/66³.

2.2 Ответственность работодателей за нарушение норм социального партнерства.

Определяя в качестве стратегического направления развития социального партнерства в Российской Федерации реализацию принципа равноправия Сторон и распределение между основными субъектами экономики социальной ответственности за благосостояние населения страны, Стороны (социального партнерства) считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в

¹ Дацко Н.П. К вопросу о соразмерности административной ответственности должностных лиц за нарушение трудовых прав граждан. // Материалы Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ и Международной научной практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» (секция трудового права и права социального обеспечения/ под общ. ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного, сост. д.ю.н., проф. А.М. Куренной, к.ю.н., доц. О.А. Шевченко, М.А. Тангин. – М.: Проспект, 2013 – С.119-123.

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Российская газета – № 113 – 18.06.1996.

³ Письмо ФНС России от 19 марта 2009 г. № 3-6-04/66 «О налогообложении сумм оплат труда» // <http://www.consultant.ru>

сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантируют в системе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений безусловное выполнение обязательств Соглашения.¹

Любое правонарушение наносит ущерб, причиняет вред устойчивости, стабильности жизни государства и общества, личности и общественным интересам.¹

При этом, сравнивая нормы Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и Кодекса РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) по поводу ответственности за нарушение норм социального партнерства, не смотря на значительное количество изменений внесенных в тот и другой закон можно отметить некоторые оставленные без изменений противоречия.²

Несовершенство законодательства в сфере социального партнерства дает повод говорить о «безответственной» ответственности за нарушение норм социального партнерства, которая проявляется в основном в трех аспектах.³

Во-первых, в субъектах ответственности. Нормы статьи 54 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерного отказа от подписания

¹Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практическое пособие. – М.:Прспект, 2008. – С.14.

²Дацко Н.П. Административная ответственность работодателя - индивидуального предпринимателя за нарушение норм, связанных с социальным партнерством// Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2010 / Материалы XII международной научно-практической конференции с элементами научной школы 1-2 апреля 2010 – Челябинск, 2008. –Ч 11. – С.177-182.

³Дацко Н.П. «Безответственная» ответственность за нарушение норм социального партнерства // Международная научно-практическая конференция (29-30 апреля 2014 г.) «Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского Экономического Союза: теория, практика и возможности» Казахский Национальный университет им. Аль-Фараби – Алма-Ата: изд. «Казак университеті», 2014г. – С.116-118

согласованного коллективного договора, соглашения привлекают к ответственности представителей сторон, а в части второй указанной статьи - лиц виновных в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения. В ст. 55 ТК РФ установлено, что лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом, которым является ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее КоАП РФ)¹. В данном случае имеет место несовпадение субъектов ответственности, поскольку КоАП РФ предусматривает ответственность только для работодателя или лица, его представляющего, т.е. только одной стороны двухстороннего соглашения См. Приложение 1.

Что либо сказать о нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным соглашением по Российскому законодательству достаточно сложно, поскольку даже с одной стороны обязательства принимаются объединением работодателей, то есть в любом случае несколько работодателей, через своих представителей, а не работодатель или лицо, его представляющее, а уж о второй (при двухсторонних соглашениях) или третьей (при трехсторонних соглашениях) сторонах или их представителях речи вообще не ведется. Хотя на сегодня действует Генеральное соглашение, в котором есть обязательства и Правительства и работодателей, а ответственность за невыполнение принятых ими обязательств не предусмотрена. КоАП РФ, к которому отсылает Трудовой Кодекс в ст. 54,55, ответственность для представителей работников вообще не устанавливает.

¹Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях ФЗ № 195 от 30.12.2001г // Российская газета – № 256 – 31.12.2001г.

Во-вторых, в мерах правового воздействия. Представляется интересным подход законодателя к строгости карательного воздействия за нарушение норм, связанных с социальным партнерством. Трудовой кодекс РФ в указанных выше статьях предусматривает в качестве наказания – штраф в размере и порядке установленным федеральным законом, которым является КоАП РФ в соответствующих статьях. Современным Российским законодательством за данные нарушения установлено наказание в виде предупреждения или административного штрафа в размере за разные правонарушения от 1000 до 5000 рублей, что, в настоящее время, составляет сумму меньше одного минимального размера оплаты труда¹. Альтернативное наказание административному штрафу - предупреждение введено Федеральным законом от 27.07.2010 N 239-ФЗ, что на нет сводит и без того слабо используемые карательные меры материального воздействия на нарушителей. Сама по себе функция ответственности в данном случае не соответствует целями административного наказания, которыми являются социально значимые позитивные результаты, к достижению которых стремится законодатель, устанавливая в законе определенные характер и меру государственного принуждения. Это, прежде всего:

- восстановление социальной справедливости;
- предупреждение совершения новых правонарушений со стороны руководителя (представителя работодателя);
- перевоспитание – это попытка изменить отрицательные внутренние качества правонарушителя;
- формирование у правонарушителя устойчивых навыков

¹Дацко Н.П. К вопросу о соразмерности административной ответственности должностных лиц за нарушение трудовых прав граждан // Материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова и V Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы / под. ред. А.М. Куренного. – М.: Проспект, 2013. – С. 119-123.

добросовестного выполнения своих трудовых обязанностей, точного исполнения и уважительного отношения к закону (т. е. исправление);

– предупреждение совершения правонарушения другими лицами, которые в силу субъективных особенностей при определенных условиях в будущем могут их совершить.

В связи с этим было бы целесообразно пересмотреть санкции некоторых статей КоАП РФ и ввести принцип соразмерности величины штрафов, уровня дохода, степени вины нарушителя и общественного резонанса совершенного правонарушения при нарушении трудовых прав граждан. Например, в Республике Казахстан за аналогичные правонарушения трудового законодательства Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях устанавливает размеры штрафа в 46 раз выше минимальной заработной платы в своей Республике¹.

Для представителя работодателя – руководителя за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе норм социального партнерства Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 195 устанавливает дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения. При этом данная ответственность в большинстве случаев – безответственна, так как с заявлением о применении такого дисциплинарного наказания может к работодателю (собственнику) обратиться только представительный орган работников, а он есть далеко не на всех предприятиях. Порой даже если представительный орган в организации есть, это еще не всегда говорит о его активной позиции в плане привлечения к ответственности виновного руководителя.

В-третьих, соотношение законодательных норм. В теории права установлено: специальные нормы дополняют общие нормы и усиливают эффект правового регулирования. Общей нормой в КоАП РФ, защищающей

¹Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях <http://online.zakon.kz>

трудовые права граждан является ст. 5.27 КоАП РФ, устанавливающая ответственность за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда, в которое несомненно входят и нормы социального партнерства. Но специальные нормы КоАП РФ (ст. 5.28 – 5.34) помимо того, что устанавливают отличные от ТК РФ субъектов ответственности, снижают репрессивность наказания (предупреждение вместо административного штрафа) и отсутствие такого наказания как дисквалификация, предусмотренного общей нормой (ч.2 ст. 5.27 КоАП РФ). Это парадокс, когда специальные нормы, имеющие приоритет в применении по сравнению с общей нормой, не ужесточают наказание, а смягчают его, что естественно приводит к снижению гарантий и нарушению конституционных прав работников в трудовых отношениях. Так же безответственно подходит законодатель к аналогичным правонарушениям, связанным с социальным партнерством.

Обращает на себя внимание такой факт: пунктом 16 Постановления Пленума Верховного Суда¹ дается разъяснение об усилении ответственности в случае совершения повторно, в течение года, однородного (имеющий единый родовой объект посягательства) административного правонарушения. То есть, если бы отсутствовала в административном законодательстве ч.2 ст.5.27 КоАП РФ то лицо, нарушившее норму трудового законодательства в течение года, что повлекло за собой административное наказание, и вновь нарушившее другую норму трудового законодательства было бы наказано гораздо строже, как наказание с отягчающими обстоятельствами, поскольку оба эти правонарушения имеют один родовой объект посягательства – трудовые права граждан. И даже более того, если лицо было привлечено к административной ответственности за нарушение не только по ч.1 ст.5.27 КоАП РФ, а, к примеру, по специальной

¹Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 марта 2005 г. № 5 // Российская газета.– 2005. – 19 апреля.

норме 5.31КоАП РФ (нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору), то и эти нарушения относятся к единому родовому объекту посягательств.

Таким образом, не используя норму о дисквалификации, нарушители трудового законодательства, как по общей норме, так и по специальной, привлекались бы к административной ответственности с применением административного штрафа, размер которого увеличивался бы в случае повторного нарушения. Разумеется, такое наказание не позволяет достичь тех целей, которые установлены административным законодательством (ст.3.1 КоАП РФ) и не решает задач, установленные ст.1.2 КоАП РФ – защита личности, охрана прав и свобод человека и гражданина, охрана здоровья граждан. Именно по этому, что такими мерами наказания трудно было Государству добиться реальной защиты работников от произвола работодателей, было введено новое, достаточно строгое, реально служащее превентивной мерой, наказание – дисквалификация, но которое не применяется в случаях нарушения норм социального партнерства.

Как в свое время высказался В.Ф Цитульский «.. на самом деле эта ответственность символична и декларативна (хотя правильнее сказать абсурдна), в связи с чем можно утверждать, что в России имеет место в сфере социального партнерства узаконенная безответственность»¹

В настоящее время законодательство по социальному партнерству далеко от совершенства. В соответствии с п.1 ст. 54 ТК РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения... подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Эта отсылочная статья реализуется в ст. 5.28 КоАП

¹Цитульский В.Ф. Социально-партнерское регулирование трудовых отношений в России (история, теория, тенденции развития): Монография. – Москва: Российская правовая академия Министерства юстиции РФ, 2006. – С.837.

РФ. При сопоставлении этих двух норм смущают некоторые неувязки не только в неидентичности текста, но и по более серьезным вопросам:

- существенно отличаются субъекты ответственности. ТК РФ предусматривает ответственность представителей сторон, в то время как КоАП РФ - работодателя или лица, его представляющего. То есть ТК РФ трактует субъектный состав гораздо шире, включая представителей работников, а со стороны работодателя еще и его коллективных представителей.

- представители сторон могут быть индивидуальным субъектом, но чаще коллективным, так как ст. 35 ТК РФ обязывает создать комиссию из представителей сторон, а поскольку законом предусмотрена паритетность при формировании комиссии, то как правило, в ней участвует по несколько человек с каждой стороны.

Существует различие и в основаниях привлечения к ответственности.

1. Если ТК РФ устанавливает ответственность только за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения, то КоАП РФ (и действующий в свое время Закон «О коллективных договорах и соглашениях») расширяя сферу ответственности, помимо этого ведет речь и об уклонении по внесению дополнений в коллективный договор, соглашение.

2. ТК РФ в отличие от КоАП РФ не устанавливает отдельно ответственности за нарушение установленного законом срока проведения переговоров (не более трех месяцев – п.2ст.40 ТК РФ), а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки (ст. 32, п.9 ст. 37, п. 5 ст. 47 ТК РФ). Таким образом, КоАП РФ по собственной инициативе, добавляет основания для привлечения к ответственности и эта конкретизация в отношении сроков позволяет сторонам вовремя обратиться в соответствующую инстанцию для привлечения к ответственности виновных лиц.

Продолжая анализировать п.1 ст. 54 ТК РФ и нормы КоАП РФ

необходимо отметить различие. ТК РФ говорит о неправомерном отказе от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, а КоАП РФ в ст.5.30 - о необоснованном отказе от заключения коллективного договора, соглашения. Заключение коллективного договора, соглашения - это процедура, состоящая из нескольких обязательных этапов переговоров, в которой подписание является последним, завершающим этапом (ст. 47 ТК РФ). Если санкция установлена за отказ от заключения коллективного договора, соглашения то есть на любом этапе этой всей процедуры, то она по существу перечислена в ст. 5.28 КоАП РФ, как уклонение от участия в переговорах о заключении указанных актов. И хотя считается, что отказ отличается от уклонения наличием несогласия вступить в переговоры, выраженного в письменной или в устной форме, тогда как уклонение - это неявка на переговоры, оставление без ответа уведомления об их начале все-таки в этом случае можно в ст. 5.28 КоАП РФ указать и уклонение и отказ. Другое дело, если в соответствии с ст. 54 ТК РФ речь вести о неправомерном отказе от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, тогда это означает, что уже проведено общее собрание или конференция работников и принято решение об окончании переговоров, заключении коллективного договора, и его подписании, но по каким либо неуважительным причинам представители сторон (стороны) его не подписывают, в этом случае правомерно применить к ним административное наказание, поскольку нет другого способа принудить их это сделать.

Опять же существенно отличаются субъекты ответственности в сравниваемых статьях. В ТК РФ – это представители сторон, в КоАП РФ – работодатель или лицо его представляющее, хотя явно просматривается, что нарушение может быть как со стороны представителей работников, так и со стороны представителей работодателя. В предыдущем КоАП РФ (ст. 41.1) субъектами ответственности были установлены - лица, уполномоченные заключить коллективный договор, соглашение. Это больше соответствует норме в ТК РФ, чем в действующем КоАП РФ.

Часть 2 ст. 54 ТК РФ устанавливает, что лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. КоАП РФ в ст. 5.29 также ведет речь об этих двух случаях. Отличие норм в том, что ТК РФ при применении наказания не ограничивает ни какими временными рамками предоставление информации, а КоАП РФ, устанавливает, что речь идет о предоставлении информации в срок, установленный законом. Действительно, ТК РФ в ст. 37 установил, что стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. В отношении срока для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения четкого указания законодателя нет – видимо в рамках их действия - не более трех лет (п.1,2.ст.43 и п.2ст.48 ТК РФ). Что же касается субъектов ответственности, то налицо существенное несовпадение. ТК РФ говорит о привлечении к ответственности лиц, виновных в непредоставлении информации (такой же субъект ответственности установлен был в предыдущем КоАП ст. 41.4). То есть субъект ответственности не конкретизирован. Это могут быть: представители сторон, руководитель, работодатель, работник или должностное лицо, по роду своей деятельности обладающее необходимой информацией, органы исполнительной власти, местного самоуправления и т.д. Действующий КоАП РФ устанавливает ответственность только для работодателя или лица, его представляющего.

Статья 55 ТК РФ установила, что лица, представляющие работодателя (исключая собственно самого работодателя, коим является индивидуальный предприниматель) либо лица, представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и

порядке, которые установлены федеральным законом, которым в данном случае является ст. 5.31 КоАП РФ. Фактически содержание этих статей совпадает, за исключением субъектов ответственности. Что либо сказать о нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным соглашением достаточно сложно, поскольку даже с одной стороны обязательства принимаются объединением работодателей, то есть в любом случае несколько работодателей, через своих представителей, а не работодатель или лицо, его представляющее, а уж о второй (при двухсторонних соглашениях) или третьей (при трехсторонних соглашениях) сторонах или их представителях речи вообще не ведется. Хотя на сегодня действует Генеральное соглашение в котором есть обязательства и Правительства и работодателей, а ответственность за невыполнение принятых ими обязательств не предусмотрена.

Таким образом, в результате анализа статей можно отметить, что для КоАП РФ характерно завидное постоянство в отношении субъекта ответственности (работодатель или его представитель), хотя регулируемые общественные отношения существенно различаются между собой и субъекты этих отношений - различны. В связи с этим возникает вопрос. Почему при регулировании отношений связанных с социальным партнерством ответственности подлежат незаконные деяния одной стороны – работодателя или его представителя? Возможно, стоит урегулировать этот вопрос, устанавливая ответственность только за те нарушения, которые установлены в Трудовом Кодексе РФ, и в отношении тех же субъектов или после взвешенного подхода внести изменения в Трудовой кодекс и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, установив приемлемое единообразие.

ГЛАВА 3 ПРОБЛЕМНЫЕ МОМЕНТЫ СОЦИАЛЬНО–ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

3.1 Проблемы социально–ответственного поведения бизнеса на современном этапе развития российского общества

Проблема развития социальной ответственности бизнеса в России на современном этапе особенно актуальна и имеет первостепенное значение. Однако еще не вполне окрепшее Российское государство не в состоянии выполнить все свои социальные функции. Расходы федерального бюджета на образование, здравоохранение и другие социальные нужды составляют около 20 процентов. Однако на сегодняшний день в России формируется новый экономически активный слой, способный разделить с государством бремя социальной ответственности.

Трансформационные процессы, происходившие в России с 90–х годов прошлого века, инициировали внимание общественности к феномену предпринимательства как к источнику развития экономической и социальной сферы общества. Предприниматель стал одним из главных действующих субъектов рынка, поскольку без творческого подхода к организации производства, использования новых комбинаций, смелого и рискованного подхода к организации нового дела невозможно получить прибыль в условиях рыночной экономики¹.

Принципиальными характеристиками предпринимательской деятельности являются: принятие предпринимателем на себя риска осуществляемой им деятельности и получение прибыли. Принятие риска напрямую означает ответственность предпринимателя за ведение своего дела. Предприниматель ответственен за успех предприятия, за предоставление рынку необходимого товара, за качество товара, за

¹ Попов Д.З. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии // Управление компанией. – 2015. – № 5. – С.13-16.

соблюдение законов и договоренностей с партнерами, инвесторами, работниками и государством.

Тема социальной ответственности бизнеса неразрывно связана с задачами построения в России институтов гражданского общества. Уже сейчас многие исследователи отмечают, что в России есть тенденция завершения стадии первоначального накопления капитала. Практика многих предприятий показывает, что социальная защищенность работников, их благосостояние становятся фактором роста производительности труда, обеспечения стабильности и роста производства.

Социальная ответственность бизнеса подразумевает определенный уровень развития предприятия и добровольный отклик на социальные проблемы общества. Этот отклик означает соблюдение законодательно установленных норм и правил и осуществление деятельности сверх этих требований. Именно такой подход предпринимателя к своей деятельности позволит совершить коренные изменения в сложной социально-экономической ситуации, в которой находится сейчас Россия. Общество ожидает от современных предпринимателей не только высоких экономических результатов, но и существенных достижений с точки зрения социальных целей общества. Кроме того, социальные действия предприятий, улучшающие жизнь местного населения, устраняют необходимость государственного регулирования и могут быть использованы в собственных интересах предприятий. В обществе благополучном с социальной точки зрения улучшаются условия для деятельности бизнеса.

Социальная ответственность бизнеса – обоюдное явление, определяющее взаимные обязательства всех субъектов социально-экономических и трудовых отношений. Со стороны предпринимателя социальная ответственность выражается в стремлении найти компромисс

между получением прибыли и заботе об интересах своего персонала и общества в целом¹.

Социальная ответственность предпринимателя предполагает его воздержанность от осуществления деятельности, направленной не на благо общества. В свою очередь социальная ответственность наемного работника заключается в его отказе от девиаций и ненормативного поведения в процессе выполнения им трудовой деятельности у данного предпринимателя.

По мнению самих предпринимателей, суть социальной ответственности – в выполнении бизнесом своих основных функций (выплата достойной заработной платы, уплата налогов, создание рабочих мест), а не в принятии на себя бремени решения социальных проблем страны и регионов (считают 60% против 39%). Социальная ответственность должна строиться на принципах добровольности, никакое принуждение или «привлечение» к ней, в том числе со стороны государства, недопустимо (60% против 36%). Кроме того, в бизнес–сообществе утвердилось понимание социальной ответственности как компенсации обществу за неравномерное распределение доходов – 50% предпринимателей (против 31%) разделяют мнение, что даже если высокие доходы являются результатами усилий отдельных людей, ими все равно следует делиться с обществом. При этом отношение предпринимателей к вопросу о пиаре их социальной активности неоднозначно – среди опрошенных оказалось примерно одинаковое количество как тех, кто считает, что бизнес должен широко информировать общественность о социальных программах, улучшая тем самым свою репутацию, так и тех, кто придерживается противоположного мнения (47% и 45%, соответственно).

Относительное большинство (47%) высказывается за избирательный подход, при котором ответственность за решение тех или иных социальных

¹ Миллер Г.Г. Социальный портрет современного предпринимателя Проблемы теории и практики управления. – 2012. – №1. – С.14-17.

проблем должны брать на себя только крупные компании, а малый бизнес не только не должен демонстрировать социальную активность, но сам нуждается в помощи. Однако немало (38%) и тех, кто считает социальную ответственность задачей, в равной степени актуальной для всех представителей бизнес-сообщества. Чаще других о необходимости дифференцированного подхода к вопросу о социальной ответственности бизнеса говорят представители малого бизнеса (54% против 31%), мнения представителей среднего и крупного бизнеса делятся примерно поровну (44% против 40% и 43% против 41%)¹.

В России в условиях нынешних рыночных отношений особо остро стоит вопрос относительно способности отечественного предпринимателя взять на себя, а главное, справиться с этой социальной ответственностью. Почему же в России малый бизнес до сих пор приживается с таким трудом? Главная причина закрытия бизнеса - его нерентабельность, постоянный рост издержек. Ежегодные изменения Налогового и Гражданского кодекса РФ осложняют текущую деятельность, делают невозможным планирование работы на ближайшую перспективу, не говоря уже о среднесрочном и долгосрочном планировании. По данным компании "Гарант", разработчика справочной правовой системы ГАРАНТ, в 2014 году принято рекордное количество законов – 536 федеральных и 19 федеральных конституционных законов, внесены две поправки в Конституцию РФ. Для сравнения, в 2013 году принято 452 закона, в 2012-м – 336. Всего в Государственную Думу РФ внесено 1684 законопроекта. Цифры огромны. Согласитесь, что к таким изменениям предпринимательству практически невозможно приспособиться.

Вот, реальный пример, индивидуальные предприниматели, начали массово закрываться в 2013 году, после решения правительства повысить в два раза уровень обязательных страховых платежей. По официальным

¹Шмерлина И. Социальная ответственность бизнеса (по материалам экспертных интервью). Отчет. 01.07.2014 // <http://bd.fom.ru/report/map/proiects>

данным, опубликованным в «Российской Бизнес-газете», в период с декабря 2012 года по февраль 2013 года с налогового учета снялось около 400 000 предпринимателей, что равнялось 10% от всех предпринимателей в стране. Одновременно с этим снизилось число вновь зарегистрированных предпринимателей. К чему привел этот шаг, известно - снизились поступления в ПФР от предпринимательской деятельности, что еще более осложнило оптимизацию «пенсионного» бюджета, увеличилось количество безработных и выплат пособия по безработице. Из-за повсеместного снятия предпринимателей с учета, бюджет недополучил более 13 млрд руб. налоговых поступлений.

Государство, вынуждено нести социальную ответственность перед трудоспособным населением, гарантировать выплату заработной платы, в связи с чем, устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Ежегодно, под влиянием различных экономических, политических и социальных факторов размер МРОТ растет. Желая проявить ответственность перед рабочими и служащими, бизнес сообщество, профсоюзы и региональное Правительство заключают Соглашение об установлении минимального размера оплаты труда в области.

Самое не приятное для малого бизнеса в данном вопросе, это - принуждение поддерживать эти инициативы в обязательном порядке, без оглядки на возможности выполнять эти инициативы.

Естественно, заинтересованность Правительства в этом вопросе понятна – от увеличения МРОТ увеличиваются и налоговые отчисления в бюджеты всех уровней. По данным Министерства Труда за период с 28 января по 4 февраля 2015 года численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, возросла на 2,2% и составила 921 991 человек. На конец января 2014 года количество официально зарегистрированных безработных составило 917 139 человек. По информации руководителя областного управления по труду и занятости населения Владислава Смирнова, в Челябинской области в связи с резким

снижением покупательской способности, обусловленном ростом цен, под угрозой сокращения, оказались представители сферы торговли и услуг, а это около 280 тыс. человек.

Кроме увеличения налоговой нагрузки, государство постоянно повышает административные штрафы и ужесточает ответственность за нарушения в предпринимательской деятельности. Так, с января 2015 г. штрафы для работодателей за нарушения законодательства о труде и его охране выросли в 10 раз относительно прошлого года. Изменения коснулись статьи 5.27 КоАП. В отдельный состав выведено такое распространенное на практике нарушение, как уклонение или ненадлежащее оформление трудового договора. Ответственность увеличилась в два раза, до 100 000,00 руб.

Усиление ответственности работодателя, зачастую приводят к развитию теневого рынка рабочей силы и оплаты труда, росту использования фирм-однодневок с номинальными руководителями. Все усилия правительства, направленные на легализацию «серых» зарплат, повышение собираемости налогов, сводятся к минимуму, вынуждая бизнес уходить в «тень».

Однозначно ответить на данный вопрос невозможно, тем не менее, большая часть отечественных социологов придерживается точки зрения, что сегодня российский предприниматель склонен ставить свои личные интересы выше общественных. «Российский бизнес в наши дни – это преимущественно социально безответственный бизнес, не преодолевший пока в себе примитивную алчность и нравственную неразборчивость»¹.

Характерно, что данный вывод подтверждается и статистикой. При этом социологи отмечают, что общественное мнение в России формируется сегодня не в пользу предпринимателей. По большинству позиций ожидания

¹Лебедев О.Т. Институциональные особенности предпринимательства и благотворительности в России. – СПб.: МиМ, 2015. – С.117.

населения расходятся с теми действиями, которые осуществляют крупные российские бизнесмены и корпорации. В то время, как россияне ожидают от бизнеса существенных вложений в социальную сферу, большинство компаний, по мнению опрошенных, стремятся ограничиться только видимостью социальной ответственности – прежде всего, меценатской деятельностью, воспринимаемой большинством наших соотечественников скорее как подачка, нежели как исполнение бизнесменами своего долга перед обществом. В результате все более распространенным становится мнение о том, что бизнес в России «паразитирует», работает во вред стране.

Так, только «9% респондентов из 1200 опрошенных полагают, что большинство компаний в России ведет себя социально ответственно, и 43% – что немногие или никто». «Защитниками» бизнеса выступают в основном молодежь (18–34 года) и лица с высокими доходами. «Срединная» же Россия настроена к бизнесу и его социальным программам наиболее скептически. Этот факт однозначно свидетельствует о существующем недоверии различных слоев общества мелкому и среднему бизнесу. К тому же 59% россиян полагают, что весь или почти весь бизнес в стране «паразитирует» на обществе и не заботится о благе страны. Лишь 7% верят в то, что российские предприниматели достойно исполняют свою ответственность перед обществом.

Население и предприниматели по-разному понимают социальную ответственность бизнеса. Так, наиболее важными направлениями участия бизнеса в решении социальных проблем большинство опрошенных предпринимателей называют создание новых рабочих мест (58%) и предоставление дополнительных социальных гарантий работникам своих предприятий (51%), а также организацию повышения квалификации и переобучения работников (44%). Во второй эшелон актуальных для бизнеса видов социальной деятельности, вошли направления, традиционно имеющие высокий уровень пиар-отдачи – материальная помощь представителям социально уязвимых групп населения, развитие материальной базы объектов

социальной и культурной инфраструктуры, денежное поощрение талантливым деятелям науки и культуры (30–41%). На периферии интересов бизнеса находятся направления социальной работы, связанные с поддержкой развития институтов гражданского общества (улучшение ситуации в области прав человека, поддержка социальных инициатив граждан и общественных организаций), а также деятельность, являющаяся визитной карточкой многих социально ответственных зарубежных компаний – сокращение дискриминации в сфере труда, ликвидация принудительного и детского труда (5–7%).

Само население ждёт от бизнеса прежде всего материальной помощи малоимущим, инвалидам и другим социально–уязвимым группам (53%) и только потом – создания новых рабочих мест (43%); сначала развития материальной базы здравоохранения, образования и науки, культуры, спорта (39%), а затем социальных гарантий работникам предприятий (28%)¹.

Фигура предпринимателя ассоциируется со стремлением к наживе любой ценой, в том числе за счет ущемления интересов и дезориентации других категорий граждан и в первую очередь наемных работников. На многих предприятиях малого и среднего бизнеса уже стало «доброй практикой», использование «серых» схем оплаты труда, нарушение норм нормальной продолжительности рабочего времени, работа персонала в условиях, не отвечающих нормам охраны труда. Так же «в экономике современной России распространение получили деформированные, противоправные трудовые отношения в форме сговора».

Отмечено, что социальная ответственность предпринимателя начинается не с создания благоприятного образа компании в глазах общественности, а с построения взаимовыгодных, доверительных отношений со своим персоналом. При этом основным индикатором состояния данных

¹ Кочкина Н. И. Социальная ответственность российского бизнеса // Человек и труд. – 2014. – № 8. – С.14-19.

отношений выступает степень лояльности работников к организации. Однако, опираясь на данные социологического исследования, можно сделать вывод о низкой степени лояльности персонала данных организаций. Так, на вопрос о причинах смены работы, 34,46% респондентов ответили, что, не задумываясь, поменяют место работы, если бы им предложили более высокую заработную плату. 29,76% опрошенных потенциальной причиной смены работы видят более хорошие отношения с руководством новой организации, при этом, лишь 3,92% процента ответили, что при любых условиях не намерены менять данное место работы.

Интересен и такой факт, что основным мотивом к труду именно в этой организации у работников являются мнение о высоком профессионализме своих коллег (32,81%) и добрые взаимоотношения с коллегами (24,86%). При этом лишь 5,54% опрошенных видят основным мотивом к труду профессионализм своих руководителей и 6,5% респондентов отмечают хорошее отношение к сотрудникам со стороны руководства.

Высказывая множество факторов, влияющих на формирование безответственного поведения отечественных предпринимателей, В.И.Маслов выделяет основную причину данного процесса. И сводится она к тому, что большая часть отечественного руководства в процессе своего становления не имела достаточного социального воспитания и обучения. По словам ученого, «большинство руководителей высшего уровня в России – это молодые люди в возрасте от 25 до 38 лет. Их моральные нормы формировались в период ломки традиционных ценностей и криминализации страны. В этих условиях многие молодые люди мечтали стать предпринимателями, не считаясь с моральными нормами, ради получения больших и скорых денег. В это период каждый второй молодой человек мечтал стать предпринимателем и иметь собственное дело. При этом 33% молодых людей были убеждены, что

хороши любые доходы; 20% считали, что взятка – нормальный способ зарабатывания денег, а каждый десятый готов был идти на грабёж»¹.

Значимым на сегодня встает вопрос о положениях, предложенных в свое время Министерством Труда и социальной защиты и внесенные на сегодня изменения в Трудовой кодекс РФ (гл. 48.1 Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям) о трудовых правоотношениях с работниками микропредприятий и Постановления Правительства РФ по данному вопросу, предлагающему типовую форму трудового договора, заключаемого с работником, работающим у работодателя, относящегося к категории микропредприятий. По данным Росстата, на 1 01. 2015 г. количество микропредприятий – юридических лиц составляло 1,9 млн ед., средняя численность работников – 4,9 человек, кроме того, численность фактически действующих индивидуальных предпринимателей, относящихся к микропредприятиям – 2,3 млн, численность работников у них – 1,5 млн человек².

Изменения, как указывают некоторые авторы, позволят снять административную и финансовую нагрузку на микропредприятия, что, честно говоря, вызывает сомнения.

Предложения Министерства с учетом экономического и правового положения, характерных для некоторых организаций и индивидуальных предпринимателей, относящихся к микропредприятиям, предполагают расширить сферу договорного регулирования трудовых отношений, снижая влияние локальных нормативных актов, и учет мнения представительных органов работников при их принятии. Само по себе благое намерение (договоренности с конкретным работником) на практике оборачивается «диктатом» работодателя по условиям трудового договора.

¹Кибанов А.Я. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний. – М.: Экзамен, 2013. – С.165.

²Статистические показатели на 2015г. // <http://www.eg-online.ru/news/297662/>

На самом деле такой подход устанавливает невыгодные условия для работников, работающих на микропредприятиях в связи со снижением им гарантий и это, по большому счету, можно отнести к дискриминации в сфере труда как «обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников» или принадлежащим к «определенной социальной группе» – коллектив работников микропредприятия, что запрещено Трудовым кодексом РФ.

Понятное всем желание помочь малому бизнесу не должно происходить за счет умаления прав работников. В данном случае на нет сводятся достижения о влиянии представительных органов работников на локальное нормотворчество, которое предполагает коллективную защиту и коллективное установление некоторых гарантийных и компенсационных выплат, а предлагаемое положение подчеркивает индивидуальность трудового договора. Как отметила замминистра труда и соцзащиты Л. Ельцова, в данном документе в первую очередь, предлагается освободить микропредприятия от обязанности утверждать локальные нормативные акты, далее он поможет руководителю заключить с работником трудовой договор, соответствующий требованиям трудового законодательства и при этом, учесть особенности, относящиеся к конкретному работнику и главное вариативность заполнения отдельных условий¹. Это может, например, привести к возможности разного установления повышения уровня реального содержания заработной платы, которое должно быть одинаковым для работников всего коллектива.

Особенно интересно решается вопрос в отношении трудовых книжек: их предлагается не оформлять, не делать записи, вероятно, не предъявлять при приеме на работу. И хотя данное положение звучит как «по соглашению сторон», но не для кого не секрет, что как такового никакого соглашения не существует, а есть предложенный работодателем бланк трудового договора с которым должен согласиться работник. Уже неоднократно обсуждался вопрос

¹Ельцова М. Минтруд упростит оформление и регулирование трудовых отношений на микропредприятиях // <http://www.eg-online.ru/news/297662>

о необходимости трудовых книжек и целесообразно, наконец, принять определенное решение одинаковое для всех работников - или отменять трудовые книжки, или вносить в них современные изменения и применять для всех без исключения.

Своеобразным смещением установленных правил является замена трудовой книжки трудовым договором, но при этом отказ от их регистрации. Возможно, что в настоящее время регистрация трудовых договоров в органе местного самоуправления (для работодателей, вступивших в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства) не лучший вариант, значит, тем более настала необходимость привести в соответствие данные положения. Можно предложить электронную регистрацию всех трудовых договоров в Федеральной инспекции труда с прикреплением электронного содержания трудового договора. Это поможет предупредить нарушения, связанные с включением в трудовой договор не правомерных условий, не соответствующих Трудовому кодексу РФ, в любое время провести мониторинг трудовых отношений и правомерности заключения трудового договора, а в случае обнаружения нарушений провести проверку и при необходимости доказать факт трудовых отношений работника с работодателем. Это будет дополнительной превентивной мерой надлежащего оформления трудовых отношений и возможный переход к отказу от трудовых книжек. Хотя такой отказ может повлечь за собой некоторые проблемы и даже не технического характера, а правового. Например, проблемы с увольнением. Запись об этом в проекте вносится прямо в текст трудового договора, но если эта запись не устраивает работника сложно его принудить принести свой экземпляр (который должен храниться у него на руках, а не в организации) работодателю для этого, ему можно просто «потерять» такой трудовой договор. Особенно это актуально, если увольнение было дисциплинарным. Это, в свою очередь может пошатнуть институт дисциплины труда, так как не будет

предупреждающего воздействия дисциплинарного увольнения. Трудовая книжка, при всех недостатках ее ведения содержит последовательные сведения о трудовой функции работника, можно убедиться, при желании, о его профессиональном росте, поощрении, или реально оценить основания увольнения как определенный показатель добросовестного отношения к работе, поскольку предъявлять трудовую книжку при приеме на работу пока является обязанностью работника.

Особенностью предлагаемого типового договора является то, что в нем не учтено (видимо преднамеренно) то, что микропредприятие может быть как юридическим лицом, так и индивидуальным предпринимателем (со средней за прошедший год численностью не более 15 человек), и законодатель специально выделил особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, а «типовой договор» эти особенности практически распространил и на работодателей юридических лиц. При этом некоторые положения, свойственные работодателям юридическим лицам отличаются от положений, определенных для работодателей – индивидуальных предпринимателей. Например, о сроке предупреждения работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора (в первом случае – 2 месяца, а во втором – 14 дней). В зависимости от статуса работодателя предусмотрены серьезные различия в привлечении их к административной ответственности, за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, что может сказаться на их правомерном поведении.

В настоящее время не раскрыты вопросы, возникающие в случае потери работодателем статуса микропредприятия (вполне вероятное явление). Как будут в правовом плане развиваться события со всеми работниками, что будет с трудовыми книжками и самими трудовыми договорами? Ведь предприятие уже не будет попадать под правовое применение особенностей, предусмотренных для микропредприятий.

Анализируя типовую форму трудового договора, заключаемого с работником микропредприятий следует отметить продуманные положения, конкретизирующие нормы Трудового кодекса РФ. В частности в отношении раздела оплаты труда, охраны работника, и это повышает уровень гарантий, своей закрепленной определенностью.

При всей несомненной положительности норм, включенных в типовой трудовой договор можно обратить внимание на некоторые дискуссионные моменты и после обсуждения, возможно, их следует пересмотреть.

В настоящее время без внесения изменений в трудовое законодательство, предложенный вариант типового трудового договора может носить только рекомендательный характер, поскольку некоторые положения не соответствуют ТК РФ. Представляется, что даже самый подробный трудовой договор не должен исключать возможность локального регулирования.

Следует отметить, что существуют аргументы как в пользу развития социальной ответственности бизнеса, так и против этого. Первые можно свести к следующим положениям.

Во-первых, социально ответственный бизнес имеет более благоприятные долгосрочные перспективы. Улучшение жизни людей в определенном регионе выгодно предприятию даже просто самим участием в общественной жизни. В более благополучном с социальной точки зрения обществе благоприятнее и условия для бизнеса.

Кроме того, у поставщиков и других контрагентов формируется более привлекательный образ предприятия.

Поэтому, даже если краткосрочные издержки на социальную активность высоки, в долгосрочной перспективе они могут стабилизировать прибыль.

Во-вторых, проявление бизнесом социальной ответственности удовлетворяет ожидания широкой публики. Вовлеченность предприятий в решение социальных проблем становится все более ожидаемой. А поскольку

бизнес располагает значительными финансовыми ресурсами, общество ждет, что он будет передавать их часть на социальные нужды.

В–третьих, важно само моральное обязательство корпорации вести себя социально ответственно. Предприятие является членом общества, поэтому нормы морали также должны управлять его поведением. Кроме того, поскольку законы не могут охватить все случаи жизни, компании должны исходить из ответственного поведения, чтобы поддерживать общество, основанное на законности.

Однако следует перечислить и ряд проблемных моментов, связанных с социальной ответственностью бизнеса.

Во–первых, это нарушение принципа максимизации прибыли. Средства, направляемые на социальные нужды, являются для предприятия издержками и уменьшают его прибыль. В конечном счете эти издержки переносятся на потребителей в виде повышения цен.

Во–вторых, менеджеры, управляющие компаниями, не подотчетны непосредственно широкой публике. Рыночная система хорошо контролирует экономические показатели предприятий и плохо – их социальную вовлеченность. До тех пор, пока общество не разработает порядок прямой отчетности предприятий, последние не будут участвовать в социальных действиях, за которые не считают себя ответственными.

В–третьих, проблема кроется в недостатке умения разрешать социальные проблемы. Сотрудники предприятия могут быть подготовлены к деятельности в сферах экономики, рынка, техники. Однако, как правило, они лишены опыта, позволяющего решать проблемы социального характера.

В появлении и функционировании социально ориентированных компаний находят отражение их закономерные устремления найти практическую плоскость для примирения с обществом посредством осуществления политики социальной ответственности. То есть, институционализация социальной ответственности бизнеса приобретает характер общесоциологической закономерности, что свидетельствует о

качественно новом этапе в социально–экономическом и культурном развитии предприятий, связанном с их социализацией и социально ответственным поведением.

В России институт социальной ответственности является не достаточно развитым, из–за чего существует проблема отстраненности друг от друга крупного бизнеса и общества.

Такая ситуация была характерна, скорее всего, для 90–х гг. XX века. В настоящее время картина меняется, российские корпорации в условиях глобализации вынуждены подчиняться общесоциологической закономерности развития социальной ответственности, но по ее уровню по сравнению с западными странами и Японией российские компании еще значительно отстают¹.

Социологические исследования на предмет оценки социальной ответственности отечественного бизнеса показывают, что в этой сфере у большинства российских компаний сохраняется ряд проблем.

1. Несмотря на то, что в российском обществе всё чаще говорят о социальной ответственности бизнеса, по данным социологического исследования «Социальная политика глазами россиян»², проведенного в марте–апреле 2016 г. специалистами Института социологии РАН (опрошено 1750 респондентов, представляющих 11 социальных групп населения), за последние десять лет в три раза уменьшилось число россиян, связывающих решение задач социальной политики с деятельностью предприятий. В общественном мнении о российском бизнесе преобладают негативные оценки, ассоциирующиеся с его нечестностью, обманом, с ярко выраженной индивидуализированной ориентацией на деловой успех.

2. Сохраняется высокая степень отчужденности высшего менеджмента компаний от нужд рядовых работников. По данным выборочного социологического опроса «Самоидентификация Россиян», проведенного

¹ Фернхем А.А. Личность и социальное поведение. – СПб.: Питер, 2015. – С.190.

² Социальная политика глазами россиян. – М.: ИС РАН, 2006.– С.45.

РАГС в июле 2016 г., только 20,7% респондентов ответили, что рассчитывают на коллектив, в котором работают, если им потребуется защита или срочная помощь. То есть российским компаниям пока не удается стать активным защитником социальных интересов своих работников.

3. Резкий рост оплаты труда руководителей компаний на фоне относительно низких окладов рядовых работников. Это способствует поляризации общества по доходам и вызывает конфликтность интересов между разными группами людей в обществе, о чём свидетельствуют социологические исследования. Как острую и очень острую оценивают степень конфликтности между богатыми и бедными 50,2% респондентов.

Сложилась ситуация, когда заработная плата не выполняет функцию стимула для реализации интереса через повышение производительности труда. Об этом свидетельствуют данные выборочного социологического опроса «Мнения о прошлом, настоящем и будущем России», проведённого в октябре–ноябре 2016 г. На вопрос: «Если Вы будете работать с большей отдачей сил на своей основной работе, Ваш заработок увеличится?», – только 10,2% от количества опрошенных ответили, что их заработок увеличится, а 36,6% считают, что он не изменится. А на вопрос: «Если, напротив, Вы будете работать с меньшей отдачей сил на основной работе, Ваш заработок уменьшится?», – 35,1% ответили, что их заработок не уменьшится, и только 16%, что значительно уменьшится. Такое положение дел обуславливает низкий уровень производительности труда в России. В 2000 г. он составлял 15,4 долл. США в расчете на одного рабочего, тогда как в США – 73,1, Германии – 56,2, в Японии – 54,9, среднемировой уровень – 18,7 долл.

Заниженный уровень заработной платы является не только антистимулом для работника, но он подрывает воспроизводство трудовых ресурсов, является мощным ограничителем увеличения покупательной способности населения, а значит, и роста производства. Более того, существующая в стране чрезмерная дифференциация в оплате труда по отраслям и регионам ставит под вопрос существование в России «единого

социально–экономического пространства».

4. Отстранение рядовых работников от участия в управлении организацией. Это подтверждает выборочный социологический опрос «Социальное партнерство на предприятиях различных форм собственности в современном российском обществе» (анкетирование проведено в ноябре 2016 г., опрошено 1400 человек в возрасте 18 лет и старше в 20 субъектах Российской Федерации по общероссийской выборке, репрезентирующей работников основных отраслей экономики, занятых на предприятиях различных форм собственности). На вопрос: «Принимают ли участие работники Вашего предприятия (организации) в обсуждении и принятии решений по важнейшим проблемам Вашего предприятия (организации)?», – только 43,1% респондентов дали утвердительный ответ и 41% ответили, что нет. Лишь 48% респондентов–сотрудников реализуют свой опыт и знания на рабочем месте в полной мере.

5. Частое несоблюдение работодателями трудового законодательства и необоснованное увольнение работников на основе субъективных оценок их труда и поведения. Так, на вопрос: «Выполняются ли на Вашем предприятии требования законодательства об охране труда?», – только 27,3% опрошенных работников ответили, что выполняются полностью, а 13,2% считает, что они скорее не выполняются (10,9%) и не выполняются (2,3%). Респонденты отмечают такие причины нарушения своих трудовых прав, как: 1) произвол начальства (45%); 2) несоответствие трудового законодательства условиям реальной жизни (26,5%); 3) незнание самими работниками трудового законодательства и установленных правил (17,9%). Данные приведены от количества столкнувшихся с нарушением трудовых прав¹.

Российские предприятия в большинстве своём продолжают использовать традиционную политику управления персоналом, в соответствии с которой преобладают действия руководства,

¹Филонович С.Р. Принципы этической экономики. – М.: ИНФРА – М, 2014. – С.157.

ориентированные на максимальную централизацию, а личностные особенности работников и развитие социальной сферы предприятия игнорируются. Интерес руководителей к своим подчинённым связан только с профессиональными и деловыми качествами работника.

В результате у работников растёт неудовлетворённость трудом, что снижает их интерес к работе и эффективность труда.

Таким образом, очень важно, что представители коммерческих структур, безусловно, готовы оказать поддержку программам, рассчитанным на основные социально уязвимые группы населения.

Сотрудничество с общественными организациями, оказываемая им помощь, помимо очень важного морального удовлетворения, способно создать жертвователям дополнительную рекламу, более благоприятный имидж, укрепить деловую репутацию. От общественных организаций ожидается, что они могут оказаться посредниками между бизнесом и властями. Предполагается, что они могли бы лоббировать принятие более либерального налогового законодательства, других форм учета и поощрения благотворительной деятельности бизнеса.

3.2 Пути совершенствования регулирования социально–ответственного поведения бизнеса в России

Некоторые формы и методы взаимодействия бизнеса и власти, существующие в Европейском Союзе, могут быть перенесены в Россию для повышения качества принимаемых властью решений. Институциональный механизм принятия решений в России и ЕС имеет схожий характер. Исполнительная власть, как в ЕС, так и в России фактически определяет содержание большинства законодательных инициатив, которые с большой вероятностью утверждаются в законодательстве.

Механизм принятия решений, как в российском правительстве, так и в Еврокомиссии носит более закрытый и непубличный характер, чем в

парламентских структурах. В ЕС и России чиновники, а не выборные политики определяют в большей степени основное содержание успешных с точки зрения последующего принятия и утверждения законопроектов¹.

Проблема заимствования соответствующего европейского опыта обусловлена тем, что в России не успели сформироваться стабильные партнерские правила взаимодействия бизнеса и власти, которые необходимы для разработки эффективных политических решений. Данные правила должны, с одной стороны, ограничить злоупотребления и недобросовестную конкуренцию, и, с другой стороны, обеспечить законотворчество необходимыми процедурами учета интересов российской экономики и адекватного восприятия внешних экспертных сведений.

Ранее проведенные исследования, касающиеся изучения опыта взаимодействия бизнеса и власти за рубежом, фокусировались на изучении парламентского лоббизма и представительства различных групп интересов. На основе изучения подходящего опыта Еврокомиссии нами были разработаны рекомендации по совершенствованию системы взаимодействия бизнеса и власти в России. Выработанные рекомендации могут способствовать повышению компетентности государственного управления.

По аналогии с действующей практикой взаимодействия бизнеса и власти в Еврокомиссии нами были разработаны рекомендации по рационализации взаимодействия бизнеса и власти для российской исполнительной власти.

Для заимствования опыта продуктивного сотрудничества бизнеса и власти использовались эмпирические методы, включающие изучение информации о существующей практике взаимодействия Еврокомиссии с бизнесом и анализ нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность Еврокомиссии. Были исследованы возможности участия бизнеса в подготовке и проведении экономической политики Еврокомиссии. В

¹Горфинкель В.Я. Экономика предприятия. – М.: ЮНИТИ-М, 2007. – С.184.

результате на основе нормативно–ценностного анализа составлены рекомендации по усовершенствованию форм и методов взаимодействия бизнеса и власти в России с учетом современной российской специфики¹.

Российское правительство для рационализации и повышения эффективности своей политики должно институционализировать консультационный процесс, выработав обязательные для исполнения процедуры рассмотрения внешней экспертизы и учета заявленных интересов при разработке законодательных инициатив. При взаимодействии с бизнесом консультации должны проводиться с его наиболее представительными объединениями, чтобы была обеспечена возможность принятия согласованных внутри бизнес–сообщества рекомендаций, отражающих интересы экономики России в целом.

В социально–экономической сфере, а также в сферах регулирования, затрагивающих интересы бизнеса, предварительное обоснование законодательных инициатив и представление их программных положений в специальных публичных документах должно стать неотъемлемым элементом законотворческого процесса. Кроме того, эти документы должны на самой ранней стадии разработки концепции законодательных инициатив приглашать для консультаций с правительством ведущие объединения бизнеса. Это поможет устранить технические ошибки правительства и улучшит экономический климат в России за счет предсказуемости и подготовленности решений власти.

С целью повышения конкурентоспособности российской экономики российское правительство должно формировать свою внешнеторговую политику на основе заявленных представителями бизнеса интересов. Необходимо выявлять существующие в скрытой форме протекционистские барьеры, мешающие доступу российского бизнеса к зарубежным рынкам и

¹Шекшня С.В. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания. – М.: Интел – Синтез, 2014. – С.109.

инвестированию. Внешнеторговая политика должна иметь гибкий и симметричный характер, она должна принимать в качестве дополнительного фактора влияния на зарубежных партнеров условия функционирования их бизнеса внутри России¹.

В российском правительстве и президентской администрации имеет место внутренний конфликт интересов, при котором члены правительства и руководители администрации занимают руководящие посты в крупных компаниях, подконтрольных государству. Отказ от практики совмещения одновременной занятости в бизнесе и власти может произойти постепенным эволюционным путем, при котором новые члены правительства и руководители президентской администрации уже не смогут иметь параллельную занятость, а управлением государственными корпорациями будут заниматься специальные управляющие компании, подчиняющиеся и подотчетные правительству.

Для этого уже сейчас требуется разработать законодательство, специально направленное на профилактику конфликта интересов в российских структурах власти. Членам и служащим российского правительства, а также руководителям и служащим президентской администрации должно быть запрещено занятие любой побочной оплачиваемой или неоплачиваемой деятельностью. В течение года после своей отставки членам правительства должно быть запрещено устройство на работу, которая связана с их прежней компетенцией. При подготовке правительственных назначений или назначений руководителей президентской администрации должен делаться обязательный учет профилактики конфликта интересов. Он может быть выявлен на основе изучения представляемой публично соответствующими кандидатами на должности подробной декларации личного имущества, прошлой занятости в

¹Томилов В.В. Перспективы развития российского бизнеса в области социальной ответственности. – СПб.: Питер, 2015. – С.147

течение последних десяти лет, а также занятости в бизнесе ближайших родственников. За указание неверных или неполных сведений в декларации, а также за наличие параллельной занятости должны быть предусмотрены соответствующие административные санкции, включая отправление в отставку при серьезных нарушениях¹.

Говоря о выходе из сложившейся негативной ситуации и переходе от взаимного недоверия субъектов социально–экономических отношений к солидарной ответственности, необходимо отметить роль государства. Государство – есть именно тот институт, который обладает широким набором инструментов по контролю хозяйственной деятельности отечественных предпринимателей и организации мероприятий по их социальному воспитанию и обучению. С большой долей вероятности можно сказать, что благодаря данным действиям в обозримом будущем отечественный бизнес перестанет восприниматься как бесконечно далекий от нужд народа и изменит свой «преимущественно социально безответственный» статус.

Итак, в целом отношение к социальной ответственности бизнеса довольно скептическое. Поэтому, предпринимательство должно более ответственно участвовать в решении болезненных проблем в сфере трудовых отношений, развивать эффективное производство, создавая новые рабочие места, обеспечивая достойную оплату труда.

Приоритетной задачей должна стать борьба с бедностью, адресная поддержка беднейших слоев населения. Предприниматели должны активно участвовать в социальном обустройстве тех территорий, где они оперируют. Пристального внимания требует проблема массовой безнадзорности детей. При этом встает проблема игнорирования налоговым законодательством благотворительной деятельности частных предприятий. А ведь хотя бы

¹ Литвак Б.Г. Изъяны политики социально ответственного бизнеса. – М.: ЭКСМОС, 2014. – С.158.

частичное отнесение доходов, потраченных на благотворительные цели, к затратам, необлагаемым налогами, могло бы стать мощным стимулом для развития социальной ответственности малого бизнеса.

В последние годы предприниматель не только размышляет о своей социальной роли, но и уже проявляет социальную активность, хотя она во многом носит закрытый для общественности характер по причинам неразвитой налоговой системы в стране и негативным отношением к бизнес-сообществу в целом¹.

Для наступления благоприятных перемен российский бизнес должен изменить стратегию своего социального поведения.

Во-первых, важным шагом могло бы стать введение реальной подотчетности перед акционерами компании и пред обществом, что привело бы к прогрессу во внедрении концепции социальных ценностей организации.

Во-вторых, актуально для российского бизнеса предложение о повышении заинтересованности рабочих с помощью японской модели оплаты труда, которая предусматривает: 1) работники высшей квалификации получают заработную плату в три раза больше, чем работники низкой квалификации, а Президент фирмы – не более чем в четыре–пять раз выше, чем слесарь, врач, продавец; 2) высокая доля дополнительных, стимулирующих выплат к заработной плате.

В-третьих, социализации управления могут способствовать, как диффузное распределение полномочий и ответственности среди всех участников производства, так и изменение менталитета высшего менеджмента, его ориентация на гуманистические основы менеджмента.

Таким образом, руководитель кампании, поручая каждому сотруднику, не зависимо от должности, «стать активным сторонником перемен», ломает привычные схемы работы забюрократизированного банка, пытается повысить личную ответственность каждого работника за качество общей

¹Галькович Р.С. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний. – М.: ИНФРА – М., 2008. – С.121.

работы.

В–четвертых, поскольку бизнес использует ресурсы региона (в том числе и трудовые), наносит ущерб окружающей среде, необходимо более активное участие бизнеса в решении социальных проблем территорий, где осуществляют свою деятельность, развитию их инфраструктуры. Это будет способствовать повышению конкурентоспособности территорий, возможности стать привлекательным местом для определенных видов экономической деятельности. Мы считаем, что при этом местные органы власти должны создавать благоприятные условия для развития бизнеса на их территории. Нужна такая институциональная среда, которая делает частные инвестиции в социально–значимые проекты выгодными. В реализации стратегии социально ответственности бизнес имеет собственный интерес, так как тоже может извлечь положительные эффекты: повышение репутации компании; повышение показателей по управлению рисками в связи со смягчением экологических и социальных проблем; сохранение лицензии на ведение бизнеса в данном регионе; привлечение наиболее квалифицированных кадров.

В рамках социального партнерства совершенствовать законодательство, укрепляющее государственные гарантии. В частности не устанавливать законодательные ограничения по уровням социального партнерства, которое может развиваться на международном уровне (межгосударственном), на уровне межтерриториальных округов и др.

Закрепить на законодательном уровне вариативность «рабочего представительства». Расширить право работников на участие в управлении организацией в том числе не ограничивая «иные формы» (ст 53 ТК РФ) определением их в уже установленных нормативных актах. Представляется, что «иные формы» могут носить спонтанный характер, если они отвечают целям социального партнерства и участию в управлении организацией.

В настоящее время ведется попытка реализации проекта «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав

работников и работодателей», реализуемому Государственной инспекцией труда в Челябинской области, при участии Объединения организаций профессиональных союзов «Федерации профсоюзов Челябинской области» и Челябинского регионального объединения работодателей «ПРОМАСС», в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также «Положением о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости - Государственной инспекции труда в Челябинской области». Проект направлен на активизацию деятельности работодателей по соблюдению трудовых прав работников, на обеспечение принципов социального партнерства на основе взаимной лояльности работников и работодателей, увеличение ресурса организаций (предпринимателей) за счет снижения нагрузок со стороны надзорного органа. Главное условие участия - соответствие параметров деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей установленным требованиям трудового законодательства. Для участия в проекте организация (индивидуальный предприниматель) должна направить в Государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации заявление-декларацию. При положительном решении организация (индивидуальный предприниматель) включается в реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников. Работодателю вручается документ - «Сертификат доверия работодателю» См. Приложение 3. Обладатель сертификата доверия освобождается от плановых контрольных проверок в сфере соблюдения трудового законодательства в течение пяти лет.

Таким образом, решение проблем социальной ответственности бизнеса – это задача не только самих предпринимателей, но и государства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования, можно сделать следующие выводы.

Выход социально ответственного поведения бизнеса за рамки внутренней среды, его активное участие в решении социальных проблем общества стало одной из тенденций социально–экономической динамики развитых стран мира. В мировом сообществе социальной ответственности организации придаётся все большее значение..

Активная социальная роль бизнеса стала рассматриваться одним из важнейших признаков его современности. В связи с этим проблема придания российскому бизнесу социальной направленности, а так же институционализация социальной ответственности бизнеса стала довольно активно обсуждаться в отечественной в научной литературе.

По вопросу о сущности, содержании и границах социальной ответственности российского бизнеса существует два подхода, узкий и расширительный.

Согласно первому подходу считается, что социально ответственный бизнес – это тот бизнес, который своевременно и в полном объеме выплачивает налоги, зарплату, участвует в благотворительности. Ограниченность данного подхода заключается в том, что в условиях правового государства и цивилизованного общества исполнение законов должно быть естественным состоянием любого предприятия и организации. Поэтому понятие социальной ответственности бизнеса не должно сводиться лишь к соблюдению законов.

Согласно расширительной трактовке социальная ответственность бизнеса охватывает такие проблемы как: экология, качество жизни, здоровье, образование, региональное развитие, развитие инфраструктуры, поддержка науки. При этом в отличие от юридической ответственности социальная

ответственность является добровольной реакцией компании на социальные проблемы и интересы своих работников, местного сообщества, региона, общества в целом. То есть, социальная ответственность бизнеса, с одной стороны, связана напрямую с основной деятельностью компании, а с другой стороны выходит за рамки определенного законом минимума.

Феномен социальной ответственности бизнеса возникает и формируется не только как социально–экономическое явление, но и как социальный институт, т.е. происходит его институционализация, о чем свидетельствуют следующие признаки.

1. Устойчивость и воспроизводимость социальной ответственности бизнеса, как формы совместной жизнедеятельности различных субъектов компаний и общества, основанная на правилах и нормах. Мероприятия политики социальной ответственности бизнеса уже не являются разовыми акциями, а становятся стратегической линией ее повседневного поведения. Система целей современного социально ответственного поведения бизнеса все больше строится на идеалах социокультурного развития и совершенствования жизнедеятельности ее работников. Это неотделимо от сущности социально ориентированного предприятия. Поэтому целью деятельности социально ориентированной компаний является оптимизация характеризующих ее количественных и качественных показателей.

2. Нормативность социальной ответственности бизнеса. Это качество закрепляется в виде нравственных норм (Кодекс корпоративного поведения) и установок, в которых оформляются устойчивые стереотипы необходимости благотворительности, меценатства, защиты окружающей среды, помощи социально уязвимым категориям населения (пожилым, многодетным семьям, инвалидам). Нормативная база социальной ответственности бизнеса в России находится еще в стадии становления, но уже характеризуется многовекторностью направлений. Она состоит как из официальных установлений, ориентированных на различные сферы и категории

нуждающихся в помощи лиц, а так же норм международного, федерального, регионального и муниципального уровня.

3. Наличие организационной структуры института социальной ответственности бизнеса в виде особых внутрифирменных отделов, отвечающих за реализацию социальных целей и функций предприятия. Современная компания располагает достаточно разветвлённой организационно–управленческой структурой, включающей элементы, отвечающие за регулирование социально–трудовых отношений, охраны труда, здоровья, развитие образования, культурно–досуговой и спортивно–рекреационной деятельности. Кроме того, с точки зрения различных демографических групп можно выделить разновидности социальной ответственности предприятий в отношении женщин, молодежи, детей, инвалидов, старшего поколения.

На уровне мирового сообщества наличие организационной структуры подтверждается такими примерами как: создание Международного совета бизнеса за устойчивое развитие; Глобальной инициативы корпоративного гражданства Всемирного экономического форума. Их участниками являются не только транснациональные компании, но и ряд международных правозащитных, профсоюзных, экологических объединений и организаций. Государства все больше внимания уделяют социализации бизнеса. Так, в Великобритании была введена должность министра по корпоративной социальной ответственности.

4. Если раньше о степени зрелости, устойчивости того или иного предприятия судили, главным образом, по экономическим показателям, то в настоящее время таким критерием все больше выступают показатели его социальной ответственности. Поэтому институционализация социальной ответственности бизнеса предполагает так же закрепление системы показателей и процедур отчетности перед обществом.

5. Государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации реализуют проект «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей» См. Приложение 2.

Проект направлен на активизацию деятельности работодателей по соблюдению трудовых прав работников, на обеспечение принципов социального партнерства на основе взаимной лояльности работников и работодателей, увеличение ресурса организаций (предпринимателей) за счет снижения нагрузок со стороны надзорного органа.

Таким образом, институционализация социальной ответственности бизнеса предполагает установление норм, ценностей, процедур, эталонов социально ответственного поведения бизнеса, характеризующихся устойчивостью и воспроизводимостью.

Институт социальной ответственности бизнеса представляет собой совокупность норм, правил, процедур, организационных структур, обеспечивающих социально ответственное поведение бизнеса по повышению благосостояния и обеспечению социальных гарантий работников компаний, жителей территорий, где они осуществляют свою деятельность, общества в целом. Отличительными признаками института социальной ответственности бизнеса являются: устойчивость, воспроизводимость, нормативность, наличие организационной структуры, профессиональных кадров и социальный контроль.

Для института социальной ответственности российского бизнеса характерна неразвитость, что порождает проблему его отстраненности от интересов общества. Выход на первый план социальной жизни субъектов компаний будет означать качественно новый уровень развития предприятия по сравнению с тем его состоянием, когда ведущую роль играли экономические показатели. Только социально ответственный бизнес способен учесть в своей деятельности не только текущие интересы, но и перспективные интересы будущих поколений.

Важным выводом в рамках социального партнерства может стать

требование о фактическом выполнении принципов социального партнерства. В частности принципов добровольности и реальности принятия на себя обязательств, как свободное волеизъявление сторон, являющееся исключительно важным, должно быть обеспечено необходимыми организационно-техническими и финансовыми средствами. Тем самым, законодатель ориентирует стороны на добросовестное сотрудничество: обмен достоверной информацией, взвешенный подход к формированию содержания правовых актов.

Особое значение в социально-ответственном поведении бизнеса имеет применения санкций к виновным в нарушении установленных между сторонами правил лицам.

Предлагается устранить несоответствия законодательства (трудового и административного) в отношении субъектов, подлежащих ответственности. В данном случае имеет место несовпадение субъектов ответственности, поскольку КоАП РФ предусматривает ответственность только для работодателя или лица, его представляющего, т.е. только одной стороны двухстороннего соглашения в то время ТК РФ указывает обе стороны социального партнерства.

Устранить коллизию по привлечению к административной ответственности любую из сторон, участвующих в заключении, изменении, выполнении «Коллективного соглашения» на любом уровне, как субъекта не указанного в КоАП РФ

Представляется не совсем целесообразным подход законодателя к строгости карательного воздействия за нарушение норм, связанных с социальным партнерством. Трудовой кодекс РФ в статьях предусматривает в качестве наказания – штраф в размере и порядке установленным федеральным законом, которым является КоАП РФ. В связи с этим было бы целесообразно пересмотреть санкции некоторых статей КоАП РФ и ввести принцип соразмерности величины штрафов, уровня дохода, степени вины нарушителя и общественного резонанса совершенного правонарушения при

нарушении трудовых прав граждан.

Пересмотреть соотношение законодательных норм. В теории права установлено: специальные нормы дополняют общие нормы и усиливают эффект правового регулирования. Общей нормой в КоАП РФ, защищающей трудовые права граждан является ст. 5.27 КоАП РФ, устанавливающая ответственность за нарушение трудового законодательства, в которое несомненно входят и нормы социального партнерства. Но специальные нормы КоАП РФ (ст. 5.28 – 5.34) помимо того, что устанавливают отличные от ТК РФ субъектов ответственности, снижают репрессивность наказания (предупреждение как альтернатива административному штрафу) и отсутствие такого наказания как дисквалификация, предусмотренного общей нормой (ч.2 ст. 5.27 КоАП РФ). Это парадокс, когда специальные нормы, имеющие приоритет в применении по сравнению с общей нормой, не ужесточают наказание, а смягчают его, что естественно приводит к снижению гарантий и нарушению конституционных прав работников в трудовых отношениях. Так же безответственно подходит законодатель к аналогичным правонарушениям, связанным с социальным партнерством.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты

1. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.). // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. В 2-х томах. Т.1. изд. Международное Бюро Труда. Женева.–1991.– 2247с.
2. Конвенции МОТ № 135 «О представителях трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностям» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. В 2-х томах. Т.2. изд. Международное Бюро Труда. Женева. – 1991. – 2247с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. – № 256 – 31.12.2001.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Российская газета – № 113 – 18.06.1996.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях ФЗ № 195 от 30.12.2001г // Российская газета – № 256 – 31.12.2001г.
6. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях <http://online.zakon.kz>
7. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 15.01.1996. – N 3. – Ст. 148.
8. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // Собрание Законодательства РФ. – 1995. – № 21.– Ст. 1930.
9. Письмо ФНС России от 19 марта 2009 г. № 3-6-04/66 «О налогообложении сумм оплат труда» // <http://www.consultant.ru>

Постановления высших судебных инстанций и материалы
юридической практики

10. Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 11 января 2010 г. № 17156/09 // <http://www.lawmix.ru/vas/32205>.
11. Постановление Восемнадцатого апелляционного суда №18АП-12804/2012 от 22.01.2013г по делу N А76-11134/2012 По делу о признании незаконным бездействия, выразившегося в не направлении в инспекцию труда копии письменного отказа от присоединения к соглашению и не включении общества в список работодателей, отказавшихся от присоединения к соглашению. // <http://www.lawmix.ru/vas/32205>.
12. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 марта 2005 г. № 5 // Российская газета.– 2005. – 19 апреля.

Литература

13. Аникин Б.А. Этика бизнеса / Б.А. Аникин. – М.: ИНФРА, 2016. – 234с.
14. Апенько С.А. Эффективность системы социальной ответственности бизнеса / С.А. Апенько // Человек и труд. – 2015. – №10. – С.33-37.
15. Безруков А.И. Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся. Социальная справедливость в условиях глобализации экономики: Доклад Генерального директора. Ч. 1. М.: МБТ (Московское отд.), 1994 / А.И. Безруков // Социальные и гуманитарные науки. Серия Экономика. Реферативный журнал. – С. 3-6.
16. Бокстейнс Г. Европейская модель социального диалога (на примере Бельгии) / Г. Бокстейнс // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского Союза.– 2005. – С. 49–50.
17. Вершигора Е.Е. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка. / Е.Е. Вершигора – М.: ИНФРА – М, 2015. – 124 с.

18. Володина Н.П. Социальная ответственность бизнеса – ресурс эффективного управления / Н.П. Володина // ЭКЮ. – 2009. – № 6. – С.13-17.
19. Галькович Р.С. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний / Р.С. Галькович. – М.: ИНФРА – М., 2008. – 386 с.
20. Горфинкель В.Я. Экономика предприятия. / В.Я. Горфинкель – М.: ЮНИТИ, 2007. – 670с.
21. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практическое пособие. / К.Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев – М.: Проспект, 2008. – 272с.
22. Дацко Н.П., Турчанинова Е.Г. Добровольность и реальность принятия обязательств работодателем в социальном партнерстве / Н.П. Дацко, Е.Г. Турчанинова // Материалы XVII международной научно-практической конференции (Юридический факультет Южно-Уральского государственного университета, 3-4 апреля 2015 г.). Часть II Актуальные проблемы права России и стран СНГ-2015 – С. 161-164.
23. Дацко Н.П. К вопросу о соразмерности административной ответственности должностных лиц за нарушение трудовых прав граждан. / Н.П. Дацко // Материалы Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ и Международной научной практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» (секция трудового права и права социального обеспечения/ под общ. ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного, сост. д.ю.н., проф. А.М. Куренной, к.ю.н., доц. О.А. Шевченко, М.А. Тангин. – М.: Проспект, 2013 – С.119-123.
24. Дацко Н.П. Административная ответственность работодателя - индивидуального предпринимателя за нарушение норм, связанных с социальным партнерством / Н.П. Дацко // Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2010 / Материалы XII международной научно-

- практической конференции с элементами научной школы 1-2 апреля 2010 – Челябинск, 2008. – Ч 11. – С.177-182.
25. Дацко Н.П. «Безответственная» ответственность за нарушение норм социального партнерства / Н.П. Дацко // Международная научно-практическая конференция (29-30 апреля 2014 г.) «Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского Экономического Союза: теория, практика и возможности» Казахский Национальный университет им. Аль-Фараби – Алма-Ата: изд. «Казак университеті», 2014г. – С.116-118
26. Егоршин А.П. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка./ А.П. Егоршин – Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 234с.
27. Ельцова М. Минтруд упростит оформление и регулирование трудовых отношений на микропредприятиях / М. Ельцова // <http://www.eg-online.ru/news/297662>
28. Жернигон Б., Одера А., Гуидо Г. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. / Б. Жернигон, А Одера, Г. Гуидо– Женева: МБТ, 2001.– С. 11–12.
29. Жильцов М.А. Преодоление дефектов трудового права при принятии коллективных договоров и соглашений. / М.А. Жильцов // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – №18.– 2010. Серия «Право». Выпуск 22.– С.70-73.
30. Иванов С.А. Трудовое право и рыночная экономика / С.А. Иванов // Вестник МГУ. Серия «Право».– 1992.– № 4.– С. 31 -34.
31. Кабушкин Н.И. Свод основных признаков социально ответственной российской компании./ Н.И. Кабушкин – М.: Остожье, 2014. – 336с.
32. Кибанов А.Я. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний./ А.Я. Кибанов – М.: Экзамен, 2013. – 238 с.
33. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М.: НОРМА, 2001.– 384 с.

34. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. / И.Я. Киселев – М.: Проспект, 2005. – 360 с.
35. Костюнина Г.М. Реформирование системы трудовых отношений в Бразилии / Г.М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2006. – № 4. – С. 56-75
36. Кузнецов Ю.В. Социальная ответственность предпринимательства. / Ю.В. Кузнецов – СПб.: ОЛБИС, 2015. – 341 с.
37. Курс российского трудового права / Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – Т. 1. – 573 с.
38. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2005. – 600 с.
39. Коротков Э.М. Концепция социальной ответственности бизнеса. / Э.М. Коротков – М.: Юрайт, 2013. – 445 с.
40. Кочкина Н. И. Социальная ответственность российского бизнеса / Н.И. Кочкина // Человек и труд. – 2014. – № 8. – С.14-19.
41. Лебедев О.Т. Институциональные особенности предпринимательства и благотворительности в России. / О.Т. Лебедев – СПб.: МиМ, 2015. – 432 с.
42. Лившиц А.А. Оценка уровня социального благополучия / А.А. Лившиц // СОЦИС. – 2015. – № 3. – С.12–16.
43. Литвак Б.Г. Изъяны политики социально ответственного бизнеса. / Б.Г. Литвак. – М.: ЭКСМОС, 2014. – 245 с.
44. Лушников М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование) / М.В. Лушников: Дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 1997. – 345 с.
45. Лушников М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. / М.В. Лушников, А.М. Лушников, Н.Н. Тарусина. – Ярославль: ЯрГУ, 2001. – 412 с.

46. Маврин С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления / С.П. Маврин // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. – СПб.: изд-во СПбГУ, 2001. – С. 37–57.
47. Маврин С.П., Свиридов А.К. Новации Трудового кодекса и социальное партнерство в Российской Федерации / С.П. Маврин, А.К. Свиридов. // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 2. – С. 158-164.
48. Мескон М.Х. В поисках эффективного управления./ М.Х. Мескон – М.: Дело, 2013. – 271 с.
49. Миляева Л.Г. Российские предприниматели: духовный облик, меценатство. / Л.Г. Миляева // ЭКО – 2009– №3. – С.35-38
50. Миллер Г.Г. Социальный портрет современного предпринимателя Проблемы теории и практики управления./ Г.Г. Миллер – 2012. – №1. – С.14-17.
51. Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза / отв. Ред. М.В. Каргалова. – М.: Изд-во «Весь Мир» 2005. – 269 с.
52. Объединение в организации в целях социальной справедливости: глобальный доклад Генерального директора, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева: МБТ, 2004. // <http://libed.ru/konferencii-mehanika/430946-1>
53. Папкин А.И. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка дня. / А.И. Папкин – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2014. – 112 с.
54. Плотинский Ю.М. Зачем бизнесу социальная ответственность?/ Ю.М. Плотинский // [blog.dp.ru>post/3620/](http://blog.dp.ru/post/3620/)
55. Попов Д.З. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии / Д.З. Попов // Управление компанией. – 2015. – № 5. – С.13-16.
56. Резник С.Д. О социальной роли бизнеса. / С.Д. Резник – Пенза: ПГАСА, 2013. – 277 с.

57. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2015 год.// <http://www.chelprof.ru>
58. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2017 год.// <http://www.chelprof.ru>
59. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. / Г.Ю. Семигин – М.: Мысль, 1996. – 146с.
60. Силин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия./ А.Н. Силин – Тюмень: Лира, 2014. – 123 с.
61. Смирнов Е.А. Этичный бизнес / Е.А. Смирнов // Личность. Культура. Общество. – 2014. – Вып. 4. – С.45-51.
62. Сотникова С.И. Экономическая и предпринимательская этика./ С.И. Сотникова – М.: ИНФРА – М, 2015. – 254 с..
63. Спивак В.А. Социальная хартия российского бизнеса. / В.А. Спивак – М.: ИНФРА – М, 2015. – 213 с.
64. Статистические показатели на 2015г.// <http://www.eg-online.ru/news/297662>
65. Томилов В.В. Перспективы развития российского бизнеса в области социальной ответственности. / В.В. Томилов – СПб.: Питер, 2015. – 458 с.
66. Трофимов У.Д. Мотивация экономической деятельности./ У.Д. Трофимов – М.: МГУ, 2007. – 346 с.
67. Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.:НОРМА, 2008. – 640 с.
68. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного.– М.: Проспект, 2004.– 711с.
69. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова.– М.: НОРМА, 2007. – 608 с.
70. Уткин Е.А. Этика бизнеса – фактор успеха. / Е.А. Уткин. – М.: Акалис, 2016. – 227 с.
71. Фернхем А.А. Личность и социальное поведение. / А.А. Фернхем – СПб.: Питер, 2015. – 368 с.

- 72.Филонович С.Р. Принципы этической экономики./ С.Р. Филонович – М.: ИНФРА – М, 2014. – 243с.
- 73.Хансенн М. Демократизация и МОТ / М. Хансенн. // Человек и труд.– 1992.– № 8–12.– С. 29-35
- 74.Цитульский В.Ф. Социально-партнерское регулирование трудовых отношений в России (история, теория, тенденции развития): Монография. / В.Ф. Цитульский – Москва: Российская правовая академия Министерства юстиции РФ, 2006. – 864с.
- 75.Чуча С.Ю.Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: Монография./ С.Ю. Чуча – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 307 с.
- 76.Шекшня С.В. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания./ С.В. Шекшня – М.: Интел – Синтез, 2014. – 344 с.
- 77.Шмидт Г. Партнерство в условиях социальной рыночной экономики / Г. Шмидт // Социалистический труд. – 1990.– № 9. – С. 78-87

Ответственность сторон социального партнерства

Трудовой кодекс Российской Федерации			Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях			
Ст.	Диспозиция статьи	Субъекты ответственности	Ст.	Диспозиция статьи	Субъекты ответственности	санкция
Ч.1 ст. 54	уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения	Представители сторон	5.28	Уклонение от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения	работодатель или лицо, его представляющее,	предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей
			5.28	нарушение установленного законом срока проведения переговоров	работодатель или лицо, его представляющее	предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей
			5.28	необеспечение работы комиссии по заключению	работодатель или лицо, его представляющее	предупреждение или наложение административного штрафа в размере от

				ю коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки		одной тысячи до трех тысяч рубле
Ч.1 ст. 54	отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения	Представители сторон	5.30	Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения	работодатель или лицо, его представляющее	предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.
Ч.2 Ст. 54	виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора,	Лица виновные	5.29	Непредоставление в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением	работодатель или лицо, его представляющее	предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

	соглашения			ем коллективн ого договора, соглашения		
Ст. 55	виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашениям	Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников		Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению	работодатель или лицо, его представляющее	предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

РЕЕСТР				
работодателей Челябинской области, удостоенных СЕРТИФИКАТА ДОВЕРИЯ РАБОТОДАТЕЛЮ в рамках проекта "Декларирование деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей по соблюдению трудового законодательства"				
№ п/п	Наименование организации (индивидуального предпринимателя)	Юридический адрес (место нахождения)	Фамилия, имя, отчество руководителя	Дата принятия решения о выдаче сертификата
1	ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»	г. Челябинск, ул. Машиностроителей, 21	Генеральный директор Фёдоров А.А.	01.06.2010
2	ОАО «Мобильные ТелеСистемы», филиал в г. Челябинск	г. Челябинск, ул. Кирова, 11	Директор Бежин В.В.	01.06.2010
3	ООО «Уралмрамор»	Челябинская область, г. Верхний Уфалей, п. Октябрьский	Генеральный директор Абдурахимов Ю.В.	01.06.2010
4	ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»	г. Челябинск, пр. Ленина, 76	Ректор Шестаков А.Л.	10.11.2010
5	ОАО «Магнитогорский цементно-огнеупорный завод»	Челябинская область, г. Магнитогорск, Белорецкое шоссе, 11	Директор Кочубеев Ю.Н.	10.11.2010
7	Филиал ОАО «МРСК Урала» - «ЧЕЛЯБЭНЕРГО»	г. Челябинск, пл. Революции, 5	Директор филиала Бутаков И.В.	10.11.2010
8	ООО «Магнитогорский сервисный центр»	Челябинская область, г. Магнитогорск, ул. Кирова, 126	Директор Ненашев С. А.	11.11.2011
9	ОАО «Кредит Урал Банк»	Челябинская область, г. Магнитогорск, ул. Гагарина, 17	Председатель Правления Бердников В. В.	11.11.2011
10	ООО «Центр Экспертизы»	Челябинская область, г. Магнитогорск,	Директор Бикмухаметов М. Г.	11.11.2011

	Аттестации Сертификации – Магнитогорск»	ул. Завенягина, 14/1		
11	ОАО «Челябинский цинковый завод»	г. Челябинск, Свердловский тракт, 24	Генеральный директор Паньшин А.М.	01.06.2012
12	ОАО «Санаторий Урал»	Челябинская область, Увельский муниципальный район, с. Хомутино	Генеральный директор Селянина Г.А.	22.03.2013
13	ООО «Роквул- Урал»	Челябинская область, г. Троицк, Южный промышленный район	Генеральный директор Потокер М.А.	22.03.2013
14	ГОУ ДОД ДУМ «Смена»	г. Челябинск, ул. Горького, 38	Директор Личковаха Л.Р.	22.03.2013
15	ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»	Челябинская область, г. Магнитогорск, пр. Ленина, 38	Ректор Колокольцев В.М.	22.03.2013
16	ФГБОУ ВПО «Челябинская государственная академия культуры и искусств»	г. Челябинск, ул. Орджоникидзе, 36а	Ректор Рушанин В.Я.	22.03.2013

Образец Сертификата доверия работодателю

***Плюсы социально ответственного поведения для бизнеса***

- Формируется более привлекательный имидж организации, что непосредственно влияет на увеличение продаж и на позицию на рынке, привлекательность для инвесторов.
- Повышается лояльность к руководству со стороны персонала.
- После получения «Сертификата доверия работодателю». Обладатель сертификата освобождается от плановых контрольных проверок в сфере соблюдения трудового законодательства в течение пяти лет.

Ограничения участия организации в решении социальных проблем

- Нарушение принципа максимизации прибыли.
- Расходы на социальную вовлеченность являются для предприятия издержками, которые переносятся на потребителей в виде повышения цен.
- Недостаточный уровень отчетности широкой публике.
- Недостаток умения разрешать социальные проблемы.
