

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Башкирский государственный университет»**

*На правах рукописи*

Ишкинина Марина Халимовна

**ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПЕРЕД РАБОТНИКАМИ  
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность

22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы

Диссертация на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Научный руководитель:  
доктор социологических наук,  
профессор  
Р.И. Ирназаров

Уфа – 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение.....</b>	<b>3</b>
<b>Глава 1. Теоретико-методологические подходы к анализу социальной ответственности организаций.....</b>	<b>15</b>
1.1. Социальная ответственность организаций в системе социального взаимодействия субъектов производственной деятельности .....	15
1.2. Факторы, определяющие формирование и проявление социальной ответственности организаций перед работниками.....	48
<b>Глава 2. Реализация социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях.....</b>	<b>87</b>
2.1. Социальная ответственность организаций перед работниками в производственной сфере.....	87
2.2. Социальная ответственность организаций перед работниками в сфере внепроизводственных отношений.....	140
<b>Заключение.....</b>	<b>170</b>
<b>Литература.....</b>	<b>177</b>
<b>Приложения.....</b>	<b>201</b>

## **Введение**

**Актуальность темы исследования.** Расширение и углубление рыночных отношений, ориентация на инновационное социально-экономическое развитие, выход организаций на международный рынок, высокая интеллектуализация производства предъявляют работодателям новые требования в области подготовки квалифицированных специалистов, организации достойной оплаты их труда, создания благоприятных условий для производительного труда и социальной поддержки работников. Возрастает ответственность производственных организаций перед государством, обществом за обеспечение устойчивого развития отечественной экономики.

Актуальность темы исследования обусловлена также потребностями осмысления особенностей формирования и проявления социальной ответственности организаций в современных условиях хозяйствования. Повышение самостоятельности и расширение полномочий хозяйствующих субъектов в организации производственной деятельности и разработке социальной политики привели к повышению степени ответственности организаций в своей деятельности, ее последствий как перед работниками, так и обществом.

В современных условиях производственные организации становятся одним из главных субъектов реализации целей и задач социальной политики, направленной на улучшение условий труда, быта, отдыха работников и их семей. Реализация социальной ответственности организаций перед работниками выступает неотъемлемым фактором развития человеческого капитала и предпосылкой повышения уровня жизни и благосостояния работающего населения.

Организации несут ответственность не только перед своими работниками, но и перед субъектами внешнего взаимодействия: акционерами, поставщиками сырья, комплектующих, потребителями, инвесторами, государственными структурами, местным сообществом в целом. Возникает сложная, противоречивая система ответственности как перед своими работниками, так и перед теми структурами, с которыми организация постоянно взаимодействует в своей

производственной, социокультурной деятельности, добиваясь достижения конкурентных и устойчивых позиций на национальном и глобальном рынках.

Существуют проблемы теоретической разработки сущности и содержания социальной ответственности организаций. Она исследуется чаще всего с позиций анализа факторов, ведущих к отклонению (несоблюдению) организацией юридических нормативов, определяющих ее жизнедеятельность. Не исследуются глубинные причины отказа от добровольного принятия как нормативных, так и дополнительных обязательств, реализация которых обеспечивает устойчивое развитие всех групп специалистов организации, возрастание ее роли в социально-экономическом, социокультурном развитии той территории, где она функционирует. Не выявляются с социологических позиций механизмы возникновения и развития социальной ответственности организации.

Социологический анализ особенностей формирования и реализации социальной ответственности организации требует рассмотрения следующих противоречий:

- между необходимостью максимального учета социальных интересов работников как наиболее уязвимой категории в системе трудового взаимодействия и ослаблением государственного регулирования и контроля деятельности организаций с одновременным расширением полномочий хозяйствующих субъектов;

- между необходимостью развития социальной ответственности у руководителей организаций перед работниками как условия повышения эффективности их работы, роста производительности труда, удовлетворенности полученными результатами и готовностью администрации добровольно принять обязательства, направленные на активное включение трудового коллектива в решение производственных и внепроизводственных задач его деятельности;

- между необходимостью повышения социальной ответственности организаций и неэффективностью договорных инструментов взаимодействия сторон производственных отношений, слабостью позиций профсоюзных

организаций в представительстве и защите интересов работников, отсутствием институционализации механизмов обязательной социальной отчетности.

### **Степень научной разработанности проблемы.**

Основы познания феномена ответственности, особенностей его формирования и проявления на различных уровнях общественного взаимодействия (личности, социальной группы, коллектива, организации) были заложены в трудах представителей философской мысли: Аристотеля, Т. Гоббса, И. Канта, Э. Левинаса, Х. Ленка, Дж. Локка, Ж.-П. Нанси, Ф. Ницше, П. Рикера, Ж.-П. Сартра, Э. Фромма, Ю. Хабермаса и др.

Общетеоретические вопросы изучения ответственности, предпосылок ее возникновения, функционирования, институционализации с точки зрения системы социального взаимодействия рассмотрены в работах М. Вебера, Э. Дюркгейма, Р. Мертонса, Т. Парсонса, П. Сорокина. Проблемы осмысления социальной ответственности организаций с позиции межличностного взаимодействия, раскрытие морально-этических механизмов ее формирования представлены в трудах Е.Е. Вендерова, А.А. Гусейнова, А.В. Меренкова, Я.Л. Морено, Э. Мэйо, В.Г. Подмаркова, Ф. Ротлисбергера и др.

Концептуальное значение для исследования социальной ответственности организаций перед работниками имеют также работы по вопросам различных аспектов социально-трудовых отношений.

Теоретические аспекты социально-трудовых отношений исследовали классики экономической науки: К. Маркс, А. Маршалл, А. Смит, М. Фридман. Существенный вклад в анализ особенностей трудовых отношений в современных условиях внесли также следующие авторы: Г.Т. Галиев, Н.А. Абузярова, Г.Р. Баймурзина, С.М. Белозерова, Н.А. Волгин, Е.Г. Мамытов, Ф.У. Мухаметлатыпов, У.Н. Назарова, А.В. Петров, Т.С. Сулимова, М.М. Сунарчина и др.

В имеющихся публикациях по социальной ответственности внимание сосредотачивается в основном на экономических, политических, правовых аспектах явления. Работы по вопросам корпоративной социальной ответственности, получившей в настоящее время широкое развитие, как правило, ориентированы на

исследование ответственности в качестве фактора достижения устойчивого регионального (территориального) развития, повышения качества корпоративного управления и экономического роста на макроуровне.

Вместе с тем среди них большую значимость на формирование исследовательских позиций автора оказали труды О.П. Аникеевой, Ю.Е. Благова, Г. Боуэна, И.А. Германова, А.Ф. Гончарова, А.А. Деревянченко, Н.Н. Зарубиной, А.Е. Костина, Н.А. Кричевского, А. Кэрролла, М.И. Либоракиной, В.А. Остроуховой, С.П. Перегудова, Е.Б. Плотниковой, Э.Ф. Садреевой, Р. Фримана и др., рассматривающих социальную ответственность как фактор устойчивого общественного развития и обеспечения интересов различных групп граждан.

В исследованиях С.Ф. Гончарова, Т.В. Гришиной, В.А. Кушпова, И.В. Марика, Т.В. Чубаровой внимание сосредотачивается на вопросах внутренней социальной ответственности организации, ее роли в обеспечении социальных потребностей и социальной защиты работников.

Признавая высокую научную ценность работ перечисленных авторов, необходимо отметить, что выводы и положения, содержащиеся в их трудах, требуют дальнейшего углубленного социологического изучения в части раскрытия особенностей формирования социальной ответственности организаций в процессе взаимодействия с работниками, ее содержательных границ, механизмов регламентации и проявления в современных условиях.

**Научная проблема**, решаемая в диссертационном исследовании, состоит в раскрытии противоречий, связанных с формированием и развитием социальной ответственности производственных организаций перед работниками в современных условиях.

**Объектом исследования** является социальная ответственность производственной организации перед работниками.

**Предметом исследования** является формирование и реализация социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях.

**Цель диссертационного исследования** – выявление факторов формирования и особенностей реализации социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях.

В соответствии с поставленной целью определены следующие **задачи**:

- осуществить теоретический анализ социальной ответственности организации в системе социального взаимодействия субъектов производственной деятельности;

- выявить комплекс внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на формирование и проявление социальной ответственности организации перед работниками в современных условиях;

- на основе эмпирических данных изучить особенности реализации организациями социальной ответственности перед работниками в производственной сфере, раскрыть значимость влияния объективных и субъективных факторов на социально-трудовые взаимоотношения субъектов взаимодействия;

- выявить обстоятельства, под влиянием которых находят практическое воплощение возможности организации осуществлять социально ответственную деятельность перед работниками в сфере внепроизводственных отношений;

- провести сравнительный анализ и выявить особенности реализации социальной ответственности перед работниками организациями государственной (с участием государства) и частной формы собственности;

- разработать практические предложения по повышению социальной ответственности организаций перед работниками.

**Теоретико-методологической основой** диссертационного исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области фундаментальной философии, социологии, экономики, институциональной, экономической социологии, социологии труда, а также работы по вопросам социальной ответственности организаций и корпоративной социальной ответственности.

При решении поставленных задач использовались общенаучные методы исследования, в том числе методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, сравнения и аналогии, историко-логического анализа, принципы системного,

структурно-функционального, институционального подходов, а также качественные и количественные методы социологического исследования: опрос (в том числе экспертный), глубинные интервью, контент-анализ документов, детерминационный анализ.

**Эмпирическую, информационную базу** диссертационной работы составили законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Башкортостан, статистические данные Федеральной службы государственной статистики и ее регионального подразделения в Республике Башкортостан, Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации, Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан, информационно-аналитические, программные документы Международной организации труда, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, общественных организаций, материалы периодической печати.

В диссертационной работе использованы материалы социологических исследований:

– глубинных интервью с работниками производственных организаций государственной (с участием государства) формы собственности – ПАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение», ФГУП «Уфимское приборостроительное производственное объединение», частной формы собственности – ФЛ ОАО Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», ООО «Уфанефтегазмаш», проведенного в 2016 году. Выборочная совокупность работников составила 16 информантов;

– глубинных интервью с управленческим персоналом, занимающим руководящие должности различных уровней в производственных организациях государственной (с участием государства) формы собственности – ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение», частной формы собственности – ООО «Уфимский краностроительный завод», ООО НПП «Промышленный Резерв», ООО «Уралтехсервис», ООО «Академия



вкуса», проведенного в 2017 году. Выборочная совокупность руководителей составила 8 информантов;

– экспертного опроса «Социальная ответственность организаций перед работниками», проведенного автором. Объектом исследования выступили специалисты по трудовым отношениям, занимающие должности начальников, заместителей начальников и главных специалистов территориальных отделов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. Объем выборки составил 52 эксперта из 16 муниципальных районов и городов Республики Башкортостан. Метод исследования – закрытое анкетирование. Время проведения: апрель – июнь 2015 года;

– исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан (Институтом социально-политических и правовых исследований Академии наук Республики Башкортостан) с участием автора. Руководитель проекта – к. социол. н. Валиахметов Р.М. Объектом исследования выступило экономически активное население Республики Башкортостан от 18 до 72 лет, выборка – вероятностная, стратифицирована по типу населенного пункта и социально-экономическому подрайону Республики Башкортостан, объем выборки составил 1001 чел. Данные обработаны в статистическом пакете IBM SPSS 19. Сроки полевых работ – июль-сентябрь 2012 года;

– вторичного анализа результатов социологических исследований аналитических центров и компаний, коллективов и авторов по отдельным направлениям социально-трудовых отношений: ВЦИОМ, группы компаний HeadHunter, онлайн-сервиса Recruitnet.ru, А. Чудинова (г. Калининград, 2010г.) и др.

– контент-анализа корпоративных сайтов крупных производственных организаций Российской Федерации (АК «АЛРОСА», АНК «Башнефть», ПАО «Северсталь», ГМК «Норильский никель», ОАО «СУЭК», ОАО «НОВАТЭК», ОАО «Казаньоргсинтез», ОАО «ММК», ПАО «НК «Роснефть», ОАО «РусГидро»,

ПАО «Татнефть», ПАО «Уралкалий») о реализуемой ими социальной политике и проявлении социальной ответственности перед работниками (2014-2016гг.).

**Научная новизна** диссертационной работы заключается в следующем:

1. Уточнено определение социальной ответственности организации как осознание всеми ее субъектами взаимозависимости при реализации добровольно или вынужденно принятых обязательств, направленных на достижение как общих, так и частных целей совместной производственной и внепроизводственной деятельности.

2. Впервые выделены и раскрыты особенности формирования и проявления вынужденной и добровольно принятой социальной ответственности организации перед работниками, органами местной и федеральной власти.

3. Исследован механизм формирования добровольно принимаемой социальной ответственности применительно к субъектам производственной деятельности, включающий установку на должное выполнение установленных законом обязательств, полное соблюдение условий их реализации, гордость за достигнутые результаты.

4. Проведен анализ внешних (институциональная среда и государственное нормативное регулирование, инструменты социального партнерства, корпоративные инициативы, деятельности СМИ, органов законодательной и исполнительной власти) и внутренних факторов (личностные характеристики субъектов трудовой деятельности, правовая культура администрации), оказывающих влияние на формирование социальной ответственности организаций перед работниками.

5. Впервые проведен комплексный анализ особенностей реализации социальной ответственности перед работниками в производственной сфере и сфере внепроизводственных отношений в разрезе организаций государственной и частной форм собственности.

6. На материалах эмпирического исследования выявлено господство вынужденной формы проявления социальной ответственности руководства организации перед работниками, формируемой под влиянием страха наказания за

нарушение установленных законом обязательств. Отмечается отсутствие готовности соблюдать их в полной мере и постоянно повышать социальную ответственность перед работниками.

7. Разработаны рекомендации по повышению социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях.

**Основные положения, выносимые на защиту,** состоят в следующем:

1. Социальная ответственность организации перед работниками рассматривается как основанная на осознании зависимости субъектов трудовой деятельности реализация комплекса требований в форме выполнения установленных законом и принятых дополнительных обязательств, направленных на совершенствование условий производственной и внепроизводственной деятельности работников.

2. Механизм формирования добровольно принятой ответственности субъектов производственного взаимодействия включает осознание долга по реализации обязательств перед субъектами совместной производственной и внепроизводственной деятельности,, переживание гордости при их успешном выполнении.

3. На материалах эмпирических исследований выявлен низкий уровень готовности администрации организаций добровольно принять как установленные законом, так и принятые под влиянием профсоюзных и иных организаций обязательства перед работниками.

4. Выявлено, что администрация организаций не обеспечивает в полной мере выполнение требований законодательства в области трудовых отношений: нарушаются социально-трудовые права работников на безопасные условия труда, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, обучение безопасным методам работы, своевременную оплату труда, проведение ее регулярной индексации.

Реализация ответственности в сфере внепроизводственных отношений (предоставление дополнительных социальных льгот и гарантий), не подкреплённой нормами трудового законодательства и основанной на договорных инструментах

рекомендательного характера (в рамках социального партнерства), зависит от личной воли руководства организаций.

5. Показано, что факторами, определяющими низкий уровень реализации социальной ответственности организаций перед работниками, являются: несовершенство законодательной базы в области ее регулирования, отсутствие действенных инструментов экономического стимулирования, механизмов обязательной социальной отчетности, ослабление контрольно-надзорных функций государства, чрезмерная либерализация полномочий руководителей в сфере трудовых отношений, неэффективность деятельности профсоюзных организаций, их зависимость от руководства.

6. На основе сравнительного анализа проявления социальной ответственности перед работниками организациями различных форм собственности доказано, что в целом уровень реализации ответственности в государственных (с участием государства) организациях несколько выше, чем в частных. Причиной является постоянный контроль их деятельности органами власти, активная работа профсоюзных структур и исторически возложенная на крупные государственные корпорации миссия по созданию и поддержке социальной сферы.

7. Конкретные рекомендации, направленные на формирование добровольно принимаемой социальной ответственности организаций в современных условиях, включают совокупность мер, обеспечивающих создание эффективного сотрудничества, социальной солидарности органов федеральной и муниципальной власти, профсоюзов, администрации организаций при принятии и выполнении обязательств по совершенствованию условий производственной и внепроизводственной деятельности работников.

### **Теоретическая и практическая значимость исследования.**

Теоретическое значение диссертационной работы состоит в разработке концептуальной модели системы социальной ответственности организации. Выводы и обобщения исследования могут быть использованы в экономической социологии, социологии труда, социологии организации, стать методологической основой исследования трудовых отношений в организации.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в возможности применения его выводов и рекомендаций в целях повышения социальной ответственности организаций перед работниками и совершенствования их взаимоотношений на разных уровнях системы трудовых отношений. Результаты исследования могут быть использованы также высшей школой, системой повышения квалификации руководителей и специалистов по проблемам социальной ответственности, а также в работе с персоналом организаций, руководителями профсоюзных организаций.

**Достоверность результатов**, полученных в ходе диссертационного исследования, подтверждается обоснованностью методологических и теоретических положений, глубокой проработкой научной литературы, разнообразием используемых в работе источников информации, а также использованием методов и процедур сбора, обработки и анализа данных, релевантных поставленным цели и задачам.

**Соответствие специальности ВАК 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы** выражается в реализации требований пункта 28. Социально-производственные структуры и трансформация социально-структурных отношений. Групповая интегрированность. Трудовая мотивация в системе квалификации и содержательности труда работника.

**Апробация результатов работы.** Соискатель принял участие в работе ряда российских и республиканских конференций, семинаров, в том числе: IX Международной научно-практической конференции «Социально-экономические науки и гуманитарные исследования» (г.Новосибирск, 2015г.), Международной научно-практической конференции «Интеграция мировых научных процессов как основа общественного прогресса» (г.Казань, 2013г.), VI Международной научно-практической заочной конференции «Теоретические и методологические проблемы современных наук» (г.Новосибирск, 2012г.), Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 175-летию образования службы государственной статистики в Республике Башкортостан и Всероссийской переписи населения 2010 года (г.Уфа, 2010г.), Международной научно-практической конференции «Роль

классических университетов в формировании инновационной среды регионов» (г.Уфа, 2009г.).

Автор принял участие в семинаре по Европейской социальной хартии, организованном Департаментом Европейской социальной хартии и Европейского кодекса социального обеспечения, генеральным директоратом по правам человека и верховенству закона Совета Европы в сотрудничестве с федеральным и региональным министерствами труда и социальной защиты населения (г.Уфа, 3-4 сентября 2013 года), на «круглом столе» по вопросам трудовых отношений в современной России в рамках IV Всероссийского социологического конгресса (23-26 октября 2012 года, г.Уфа). Автор участвовал в разработке Доклада о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан «Труд, занятость и человеческое развитие» (г.Уфа, 2015г.), Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительства Республики Башкортостан на 2014-2016 годы.

**Структура и объем работы.** В соответствии с поставленными целью, задачами и логикой исследования определена структура работы, включающая введение, две главы, заключение, список литературы, 2 приложения. Основная часть диссертационной работы изложена на 176 страницах печатного текста, включает 14 диаграмм, 4 таблицы.

## **Глава 1. Теоретико-методологические подходы к анализу социальной ответственности организаций**

### **1.1. Социальная ответственность организаций в системе социального взаимодействия субъектов производственной деятельности**

Проблемы социальной ответственности во все времена стояли остро. Ответственность – одно из главных условий существования системы общественных отношений, предохраняющее их от разрушения и обеспечивающее благополучное функционирование и развитие общества.

Различные теоретические подходы к осмыслению категории ответственности встречаются в трудах мыслителей и ученых разных эпох. Так, уже в античную эпоху были сформулированы две точки зрения на причины совершения людьми различных проступков и дел, оцениваемых с нравственной точки зрения отрицательно. Известный тезис Сократа гласил, что каждый из нас стремится к благу, никто не стремится к пороку осознанно, люди устремляются к «тому, что кажется им благом»,<sup>1</sup> значит, источник порока – человеческое незнание истинного блага. Полагая, что подобный взгляд вносит некоторую долю неясности в этическую оценку человеческого поведения и не вполне согласуется с общеизвестными фактами, Аристотель критически его переосмыслил. Четко отметив связь между ответственностью и свободой выбора, он считал, что человек свободен в выборе своих произвольных действий и поступков. Совершаемые человеком поступки, какими бы они не были в этическом плане, определяются самим человеком, как и те действия, от которых он воздерживается, «добродетель, так же как и порочность, зависит от нас»,<sup>2</sup> соответственно, люди в равной мере ответственны как за свои действия и поступки, так и за бездействие, опосредующее определенные результаты.

В Средние века все сферы жизни общества регулировались религиозными нормами и правилами, включающими в качестве обязательного элемента

---

<sup>1</sup> Платон. Менон. Сочинения в 3-х т. М.: Мысль, 1968-1972. Т. 1. С. 379.

<sup>2</sup> Аристотель. Никомахова этика. Сочинения в 4-тт. / Пер. и ред. А.И. Доватура М.: Мысль, 1983. Т. 4. С. 105.

ответственность человека за свои поступки. Она представала в первую очередь как ответственность людей перед Богом, а совокупность обязанностей людей определялась системой теологических представлений. При этом она формировалась не только путем выработки представлений о тех преимуществах, которые человек получает, выполняя религиозные требования. В этом случае у него возрастают шансы попасть в рай. Ответственность вырабатывалась страхом наказания за их нарушение, поскольку он попадал в ад. Действие этих двух разных по содержанию механизмов следует учитывать при анализе ответственности организаций перед работниками.

Представления о сущности ответственности получили свое развитие в произведениях западноевропейских философов XVII-XVIII веков. Новые аспекты проблемы ответственности были исследованы авторами, развивающими теорию общественного договора. Так Т. Гоббс пишет о приоритетности гражданского права перед естественным правом, об ответственности государственной власти в вопросе защиты прав и свобод своих граждан, а также об ответственности последних за несоблюдение ими установленных законов.<sup>1</sup> Она включала в первую очередь систему наказаний.

Следовательно, выделяется взаимная ответственность взаимодействующих социальных субъектов. Другой крупнейший представитель теории общественного договора Дж. Локк, рассматривая ответственность личности и общества как проявление естественных прав и свободы людей, считает, что она противостоит хаосу и произволу в обществе. Свобода человека, не являясь абсолютной, связана с ответственностью и личности, и власти: «никто не имеет права ограничивать другого в его жизни, здоровье, свободе, либо имуществе».<sup>2</sup> Теоретики общественного договора придали проблеме ответственности новый смысл по сравнению с прежней философской традицией, юридическое истолкование, обогатившее прежнее видение, по преимуществу морально-этическое,

---

<sup>1</sup> См.: Гоббс Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского / пер. с англ. А. Гутермана // Гоббс Т. Сочинения: в 2-х т. / сост., ред., авт. примеч. В. В. Соколов. М.: Мысль, 1991. Т. 2. С. 3-545.

<sup>2</sup> Локк Дж. Два трактата о правлении / пер. с англ. и лат. Ю.М. Давидсона, Е.С. Лагутина и др. // Локк Дж. Сочинения в трех томах / сост., ред., авт. примеч. А.Л. Субботин. М.: Мысль, 1988. Т. 3. С. 135-405.



сформулировали представление о договоре как важнейшем акте, накладывающем на договаривающиеся стороны соответствующие обязательства и ответственность.

В произведениях представителей немецкой классической философии предпринимались попытки понять перспективы будущего развития общества в нравственном и юридическом отношениях. Иллюстрацией этого может служить социально-этическая доктрина И. Канта. Ответственность подразумевает следование категорическому императиву, нравственному закону, повиновение общественному правовому порядку.

По мнению И. Канта, мера личной и индивидуальной ценности человека, мера, определяющая соотношение совести и ответственности, – это его моральные качества. Разум устанавливает всеобщее законодательство «не в силу какой-нибудь другой практической побудительной причины и не ради будущей выгоды, а исходя из идеи достоинства разумного существа, повинующегося только тому закону, который оно в то же время себе дает».<sup>1</sup> Философ подчеркивает полную добровольность ответственности, поскольку она возникает на основе переживания совести как внутреннего контролера поступков человека.

В эволюции научно-теоретического дискурса в XIX–XX вв. применительно к проблематике ответственности можно выделить следующие общие тенденции. Во-первых, наряду с темой ответственности перед Богом получает большую детализацию ответственность человека перед обществом. Особенно заметна эта тенденция в марксизме. Концепция ответственности в теории К. Маркса построена на основе диалектического единства взаимоотношения личности и общества и соотношения свободы и необходимости. Важным здесь представляется вывод Ф. Энгельса, определившего ответственность как первое условие всякой свободы.<sup>2</sup> Она возникает в результате того, что человек добровольно принимает на себя определенные обязательства и стремится выполнить их в полной мере. Такая ответственность противопоставляется той, которая не связана со свободой, так как

<sup>1</sup> Кант И. Соч. в 6-ти тт. Т. 4. Часть 1. Под общ. ред. Я.Ф. Асмуса, А.Я. Гулыги, Т.И. Ойзермана. М.: Мысль, 1965. С. 276.

<sup>2</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, изд. 2-е. М.: Политиздат, 1964. Т. 34, С. 103.

появляется в результате угрозы наказания за несоблюдение правил, установленных обществом.

Опираясь на марксистскую концепцию ответственности, В.И. Ленин пришел к выводу о существовании неразрывной связи ответственности с дисциплиной, считая необходимым в этой связи «особенно большое внимание обратить на развитие и укрепление товарищеской дисциплины трудящихся, и всестороннее повышение их самостоятельности и сознания ответственности».<sup>1</sup> Цельность ответственности личности складывается на основе ее практического участия в коммунистическом строительстве, а ответственное поведение личности по отношению к обществу отвечает ее личным устремлениям.<sup>2</sup>

Другим примером отмеченной выше особенности интерпретации ответственности может служить научное наследие М. Вебера. Он интерпретировал предпринимателя «протестантской аскезы» как «идеальный тип», образец социальной деятельности, выполняющий религиозный долг перед Богом посредством честной, аскетической хозяйственной деятельности. При этом ответственность становилась глубоко внутренним, личностным качеством предпринимателя данного типа.<sup>3</sup> Исследователем особо выделяется связь ответственности с долгом. Он представлен в системе обязательств, которые берет на себя истинно верующий человек.

В работах ученых, изучающих это явление, усиливается внимание к отдельной личности, к уровню развития ее ответственности как результату социализации. Именно ответственное поведение по Ю. Хабермасу, являясь результатом образования и воспитания, дает человеку привилегию быть индивидуальностью: «Поскольку другие вменяют ответственность мне, я постепенно делаю себя той личностью, какой я становлюсь через взаимодействие с другим ... процесс индивидуальности направлен по каналам социализации и истории».<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т.38. М.: Политиздат, 1969. С. 96.

<sup>2</sup> См.: Философский энциклопедический словарь / Гл. ред. Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н. и др. М.: Советская энциклопедия. 1983. С. 469.

<sup>3</sup> См.: Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем./Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990. 808 с.

<sup>4</sup> Хабермас Ю. Понятие индивидуальности / ред. И.Т. Фролов // О человеческом в человеке. М.: Политиздат, 1991. С. 199-200.

В связи с этим исследователи изучали проблематику соотношения свободы и ответственности личности в обществе. Согласно философии жизни Ф. Ницше, каждый индивид наделен определенной властной волей, а также способностью оценить уровень ее потенциала и осознания своих действий и их последствий. Людей с сильной волей Ф. Ницше относит к элите общества, к расе господ. Именно для них, по его мысли, характерны чувство ответственности и отсутствие «желания передавать кому-либо свою ответственность».<sup>1</sup> В связи с этим, возникает вопрос о том, может ли быть ответственность у тех людей, которые не наделены сильной волей? Их, видимо, по мнению исследователя, требуется принуждать быть ответственными, ограничивая свои желания. Объясняется необходимость формирования ответственности с помощью страха наказания при нарушении установленных правил.

Один из представителей теории психоанализа Э. Фромм останавливается на той же проблеме – массы зачастую могут тяготиться свободой, поскольку та связана с ответственностью.<sup>2</sup> Она выступает как система ограничений, без которых взаимное существование людей невозможно. Проявляя свою свободу, приходится считаться со свободой других людей. Возникает система ограничений, которые не всегда легко выполнить. Зрелая личность – это личность, которая ценит гуманность, человеческий разум, свободу и ответственность, возникающую в процессе добровольного принятия определенных обязательств.

Данная проблематика исследовалась и рассматривалась в работах таких мыслителей как Э. Левинас, З. Бауман, Ж.П. Сартр, Ж.Л. Нанси.<sup>3</sup> Они исследуют ответственность человека перед самим собой, демонстрируя, что наша ответственность как следствие нашей свободы охватывает, по сути, весь мир. По словам Ж.П. Сартра, человек формирует себя именно в ходе собственной жизни. В этом плане каждый из нас обладает полной свободой распоряжения самим собой.

<sup>1</sup> Ницше Ф. Сочинения в 2-х тт. Т.2 / Сост., ред. и авт. примеч. К.А. Свасьяна; Пер. с нем. М.: Мысль, 1996. С. 395.

<sup>2</sup> См.: Фромм Э. Бегство от свободы / пер. с англ. Г. Ф. Швейника / общ. ред. и послесл. П.С. Гуревича. М.: Прогресс, 1990. 272 с.

<sup>3</sup> См.: Султанова Л.И. Социальная ответственность в условиях глобализации: социально-философский анализ : дисс. ... канд. фил. наук. Уфа, 2010; Сартр, Ж.-П. Экзистенциализм – это гуманизм // Сумерки богов. М., 1989; Нанси Ж. Л. В ответе за существование / Пер. с фр. Ж.В. Горбылевой // В кн.: Интенциональность и текстуальность. Философская мысль Франции XX века. Томск, 1998. С. 306-317.

Кроме того, строя свою жизнь, мы выступаем образцом для всего остального мира. Вот почему вместе с полной свободой человек наделяется полной ответственностью за себя и мир в целом.<sup>1</sup> Следовательно, свободы без ответственности не бывает. Свобода не является деятельностью, осуществляемой на основе произвола желаний. Она ограничена определенными рамками, которые представлены в развитой ответственности личности перед собой, другими людьми, миром в целом.

Еще одним направлением в изучении феномена ответственности является рассмотрение ее в контексте особенностей и характеристик разнообразных форм практической и теоретической деятельности человека. Так, например, П. Рикером ответственность рассматривается через суждения особого рода, утверждающие, что «люди несут ответственность за ближайшие последствия своих деяний и что на этом основании их можно хвалить или порицать».<sup>2</sup> Следовательно, отмечается, во-первых, необходимость контроля уровня выполнения определенных требований. Во-вторых, наличие позитивной или негативной оценки результатов ответственного поведения.

Несколько иной акцент делает в этом вопросе классик французской социологии Э. Дюркгейм. По его мнению, осознание зависимости индивида от других членов общества посредством единой системы общественных отношений, создаваемых разделением труда, понимание своей связи с обществом вызывает признаваемое всеми членами общества чувство социальной солидарности, а вместе с тем и ответственности. Ориентацию людей к единству, задаваемую объективным процессом профессионализации труда и специализации функций, можно рассматривать в качестве основания для формирования и реализации коллективной социальной ответственности.<sup>3</sup> Подчеркивается, что трудовая общность может эффективно функционировать и развиваться, когда существует взаимная ответственность работников и руководства на основе единых целей трудовой деятельности и чувства солидарности.

---

<sup>1</sup> См.: Сартр Ж.-П. Экзистенциализм – это гуманизм / пер. с фр. М. Грецкого. М.: Изд-во иностр. лит., 1953. 40 с.

<sup>2</sup> Рикер П. Какого рода высказывания о человеке могут принадлежать философии // О человеческом и человеке / ред. И.Т. Фролов. М.: Политиздат, 1991. С. 49.

<sup>3</sup> См.: Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Пер. с фр. А.Б. Гофмана. М.: Наука, 1990. С. 5-389.

Такая теоретическая проработка разных проявлений ответственности приводит к осмыслению ее в качестве основополагающего принципа деятельности человека, регулирующего систему взаимодействия социальных субъектов. Каждый из них несет ответственность перед другими, выполняя возложенные на него обязанности.

К значимым теоретическим выводам по поводу данного явления пришли в своих трудах известные социологи Т. Парсонс и Р. Мертон. Т. Парсонс рассматривает схему системы действия, включающей в себя в качестве элементов социальную, культурную, личностную подсистемы и поведенческий организм. Структуру социальной подсистемы он связывает с ценностями, нормами, коллективами и ролями, считая, что по отношению к системе действий она выполняет интегрирующую функцию. Развитие гражданского общества связывается им, в частности, с проявлением общественной ответственности, заботы о благосостоянии граждан, доступности для них образования и здравоохранения, обеспечением адекватного прожиточного минимума.<sup>1</sup> Р. Мертон, развивая концепцию социальной аномии Э. Дюркгейма, пришел к выводу о влиянии несоответствия целей, определяемых культурой общества, и доступности институционализированных средств их достижения на стабильность структуры общества.<sup>2</sup> Аномия возникает в результате снижения или потери ответственности субъектов, из которых состоит социальный организм. Тем самым идея необходимости институционализации социальных норм (прежде всего, правовых) находит применение в вопросе эффективной реализации субъектами взаимодействия добровольно возникающей социальной ответственности.

Все сказанное выше показывает, что понятие социальной ответственности является интегрирующей категорией междисциплинарного характера, использующейся в социологии, философии, этике, педагогике, праве, психологии. Она охватывает множество различных значений в рамках многообразия

<sup>1</sup> См.: Парсонс Т. Система современных обществ/Пер, с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева. Под ред. М.С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.

<sup>2</sup> См.: Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. С. 248.

используемых подходов к ней: философского, этического, юридического, социально-имманентного и др.

Как философский термин ответственность представляет собой отношение зависимости человека от чего-то (от иного), воспринимаемого им «в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий, прямо или косвенно направленных на сохранение иного или содействия ему».<sup>1</sup>

Юридический подход рассматривает правовую ответственность как вид социальной ответственности, основанный на нормативных требованиях, обеспечиваемых в необходимых случаях государственным принуждением. Тем самым выделяется два вида ответственности: возникающая добровольно и появляющаяся в результате внешнего давления. Так, в позитивном смысле правовая ответственность определяется как ответственное отношение человека к возложенным на него законом обязанностям,<sup>2</sup> в негативном, ретроспективном плане она характеризуется как мера государственного принуждения, выражающаяся в установлении ограничений личного или имущественного порядка.<sup>3</sup>

С точки зрения этики ответственность характеризует личность с позиции выполнения ею нравственных обязанностей, предъявляемых ей обществом, морального долга. Она выражает степень участия личности и социальных групп в их собственном нравственном совершенствовании и в совершенствовании общественных отношений в целом.<sup>4</sup>

С позиции социально-имманентного подхода ответственность определяется как социальный феномен, обслуживающий потребности общества, являющийся способом социальной регуляции, упорядочения и урегулирования социальных взаимоотношений.<sup>5</sup>

Взяв за основу анализа формирования социальной ответственности деятельностный подход, в ходе дальнейшего исследования будем опираться на тезис

<sup>1</sup> См.: Новая философская энциклопедия: в 4-х тт. / Ин-т философии РАН, Нац. общ.-науч. фонд. В.С. Степин, А.А. Гусейнов, Г.Ю. Семигин. М.: Мысль, 2001. Т.3. С. 171.

<sup>2</sup> См.: Строгович М.С. Сущность юридической ответственности // Советское государство и право. М., 1979. № 5. С. 72-78.

<sup>3</sup> См.: Иоффе О.С. Вопросы теории права / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. М.: Гос. юрид. издат., 1961. 381 с.

<sup>4</sup> См.: Словарь по этике / под ред. И.С. Кона. Изд. 4-е. М.: Политиздат, 1981. 430 с.

<sup>5</sup> Султанова Л.И. Социальная ответственность в условиях глобализации: социально-философский анализ : дисс. ... канд. фил. наук. Уфа, 2010. С. 39-41.

отечественного социолога П. Сорокина о том, что в основе всякого социального явления лежит взаимодействие и взаимовлияние отдельных индивидов: «Взаимодействие людей существует всюду, где один или одни люди влияют на поведение других или другого; и обратно, взаимодействия нет, если поведение одного или одних людей не зависит от поведения другого или других». Именно «...совокупность совместно живущих людей, которые влияют друг на друга или взаимодействуют друг с другом, называется социальной группой или обществом...».<sup>1</sup>

В данном контексте социальную ответственность в широком смысле можно понимать как особую систему зависимости социальных субъектов, формирующуюся в ходе их взаимодействия, направленного на достижение некоторого общего результата. Это, в свою очередь, предполагает особое проявление воли и терпения, направленной на самоограничение, отказ от приоритета личных интересов, принятие субъектом деятельности интересов партнеров и связанных с этим обязанностей. При этом, как подчеркивает А.В. Меренков, основой возникновения ответственности становится чувство долга, переживание и осмысление которого «обеспечивает превращение внешней для личности необходимости в ведущую детерминанту поведения», утверждающей установку на приоритетное выполнение индивидом значимых для субъектов взаимодействия обязанностей.<sup>2</sup> В результате ответственность как более высокий уровень взаимодействия индивида и общности возникает тогда, когда индивид воспринимает себя как субъект, чьи действия определяют степень благополучия других людей, и самостоятельно выбирает те варианты поведения, которые направлены на совершенствование жизнедеятельности общности.<sup>3</sup>

Отметим комплексность перечисленных выше подходов. Так, ответственное поведение индивида регулируется правовыми нормами, устанавливающими границы возможных действий, и системой санкций при их нарушении. Основой

---

<sup>1</sup> Сорокин П. А. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / Ин-т социологии. М.: Наука, 1994. С.19.

<sup>2</sup> Меренков А.В. Человек: взаимосвязь природного и социокультурного. Екатеринбург: Изд-во УГГУ, 2007. С. 217-218.

<sup>3</sup>См.: Меренков А.В. Указ. соч. С. 218.

мотивации социальной активности служат специфичные для каждого человека личностные и социальные ценности (любовь к ближним, справедливость, культура, духовная зрелость, потребность в самореализации и др.). Определяющим основанием к принятию человеком определенных решений и совершению действий, влекущих, в свою очередь, релевантные соответствующим условиям последствия, является отношение зависимости. Подобными основаниями могут быть самые разные явления – моральные ценности, люди, законы, договоренности и т.д. И, наконец, являясь регулятором социальных взаимодействий, ответственность обеспечивает сохранение стабильности и устойчивое развитие общественной системы в целом.

Комплексность подходов к определению ответственности и, в частности, социальной ответственности организаций, представлена в доработанной концепции А. Кэрролла, включающей в структуру социальной ответственности экономическую ответственность, выражающуюся в эффективной производственной деятельности, правовую – в реализации деятельности в правовом поле и соблюдении законодательства, этическую – в выполнении ожиданий общества, не оговоренных в правовых нормах, на основе моральных норм. Выделяемая им ранее в качестве наивысшей формы филантропическая (дискреционная) ответственность по добровольной реализации социальных программ, увеличивающих благосостояние общества, впоследствии была отнесена к вышеперечисленным видам ответственности ввиду преобладания в филантропической деятельности экономических мотивов и сложной практической дифференциации филантропической и этической деятельности.<sup>1</sup>

Помимо данного разграничения, связанного с содержанием различных наук, можно говорить о различных уровнях проявления ответственности в структуре общества. Во-первых, ответственность характеризуется как свойство личности, внутреннее ее качество, которое выражает понимание, осознание личностью ответственности перед собой, другими людьми и перед обществом в целом.

---

<sup>1</sup> Carroll A. B. Corporate social responsibility: Evolution of definitional construct //Business and Society 38 (3): 268–295. 1999.



Индивид формирует позицию (положительную или отрицательную) к отношениям, в которых участвует, к нормам и правилам поведения, что обнаруживается в его действиях, в том, какие он решения принимает, в какие отношения вступает и с кем, как себя ведет и т.д. Во-вторых, ответственность может выступать как качество социальных групп, определенной общности людей. В-третьих, можно говорить об ответственности в связи с деятельностью юридических лиц и тех субъектов, которые они представляют (организаций, корпораций). Все сказанное выше об ответственности свидетельствует, что это сложное комплексное понятие, которое можно исследовать с разных точек зрения, в разных контекстах, на разных уровнях ее проявления в обществе.

Представления об ответственности в ходе эволюции научных знаний развиваются таким образом, что ответственность постепенно начинает восприниматься не только в отношении отдельно взятого индивида, но и в отношении иных субъектов взаимодействия (социальных групп, институтов).

Важный шаг в контексте тематики данного исследования сделал Х. Ленк. В своей работе «Размышления о современной технике» он расширил границы представления об ответственности, предприняв попытку разработки концепции коллективной ответственности. Он приписывал ответственность не только отдельным индивидам, но и социальным группам, общностям. При этом Х. Ленк конкретизировал ответственность индивида как представителя социальной общности, реализуемую посредством социального регулирования при условии осознания сторонами ответственности своей роли в обществе. Выделяя каузальную (за результаты и последствия действий), ролевую (за выполнение задач) и универсально-моральную виды ответственности, он указывал на необходимость возвышения последней над остальными и разработки новой концепции групповой (коллективной) ответственности.<sup>1</sup>

С учетом сделанных к настоящему времени наработок в осмыслении особенностей ответственности разных социальных субъектов (К. Апель,

---

<sup>1</sup> См.: Ленк Х. Размышления о современной технике. / Х. Ленк. / Пер. с нем., под ред. В.С. Степина. М.:Аспект-пресс, 1996. С. 57-75.

А. Прокофьев, П. Френч, В. Хесле и др.) становится возможным исследовать с опорой на научную методологию разные формы коллективной ответственности и, в частности, такой ее вид, как социальную ответственность организаций.

Производственная организация, вписываясь в общественно-политическую и экономическую подсистемы общества, и выполняя свое институциональное предназначение по производству общественно необходимых товаров и услуг, оказывается включенной во взаимодействие с другими его субъектами.

Субъектами взаимодействия выступают потребители продукции, государство, представленное налоговыми, контрольно-надзорными органами, исполнительными органами власти, поставщики сырья и комплектующих, деловые партнеры, организации-конкуренты, СМИ, местное сообщество, на территории которого функционирует организация. Выделяя основные группы взаимодействия, стоит отметить, что структура самой организации как сложной социотехнической системы, содержащей в себе характеристики общества в снятом виде, позволяет в качестве основных субъектов взаимодействия выделить категории наемных работников и руководства, а в организациях акционерного типа – также категорию акционеров.

Исходя из этого, социальная ответственность организации основывается на осознании взаимозависимости всеми ее субъектами при реализации добровольно или вынужденно принятых обязательств, направленных на достижение как общих, так и частных целей совместной производственной и внепроизводственной деятельности.

Особенности отношений с каждой из сторон взаимодействия, основанных на принципах объективно обусловленной зависимости, определяют соответствующее содержание форм проявления организацией социальной ответственности.

Так, зависимость от потребителей для поддержания необходимого уровня конкурентоспособности организаций определяет необходимость выстраивания взаимоотношений на основе выполнения требований по производству продукции (выполнению работ, оказанию услуг) надлежащего качества для удовлетворения интересов потребителей. Во взаимоотношениях с деловыми партнерами,

поставщиками, инвесторами социальная ответственность проявляется в безусловном соблюдении условий и исполнении положений, предусмотренных двусторонними договоренностями и соглашениями.

Перед местным сообществом организация, прежде всего, несет ответственность за воздействие на экологическое состояние окружающей природной среды, заключающейся в сведении к минимуму уровня неблагоприятного воздействия. Вместе с тем, данный вид ответственности не ограничивается лишь экологической составляющей, и включает в себя также участие в реализации программ поддержки социально уязвимых слоев населения, развития науки, образования, здравоохранения, культуры и искусства.

Включенность в сложные социально-политические, управленческие, финансово-распределительные отношения с государственными структурами определяет необходимость для организаций выполнять соответствующие требования по соблюдению нормативов национального законодательства (налогового, трудового, гражданско-правового, миграционного, экологического), регулирующего хозяйственно-экономическую деятельность организаций в различных сферах. Формы проявления ответственности в конкретном случае могут быть представлены полной и своевременной уплатой государственных налогов и сборов, перечислением средств в государственные внебюджетные фонды, обязательным выполнением предписаний контролирующих и надзорных органов государства.

В данном случае важно отметить, что любая форма социальной ответственности, реализуемая перед разными категориями взаимодействующих сторон, будь то собственный персонал либо местное сообщество, так или иначе базируется на выполнении законодательно установленных правовых требований (международных норм, Конституции Российской Федерации, отраслевых кодексов, законов и нормативных-правовых актов), что обусловлено нормативной природой самой категории «ответственность», образующей ее базовый, фундаментальный уровень. В этом случае можно говорить о социальной ответственности среднего уровня, реализуемой организацией в рамках требований закона. Вместе с тем, ее

масштабы гораздо шире, поскольку повышенный уровень социальной ответственности предполагает действия организаций за пределами установленных законодательством границ посредством добровольного принятия и реализации дополнительных обязательств перед субъектами взаимодействия (например, через инструменты коллективно-договорного регулирования и социальных программ).

Учет влияния совершаемых организацией действий и их последствий на иные субъекты взаимодействия лежит в основе одной из концепций корпоративной социальной ответственности, получившей название теории заинтересованных сторон (стейкхолдеров) Р. Фримана. В рамках данной теории предполагается необходимость выстраивания гармоничных отношений со всеми группами стейкхолдеров ввиду их влияния на вектор общего развития организации, несмотря на наличие конкурирующих с ними целей.<sup>1</sup>

Необходимо обратить внимание также на то, что выделяются субъекты непосредственного и опосредованного взаимодействия. Наиболее подверженными влиянию организаций и в то же время оказывающих наиболее существенное обратное воздействие, иными словами ключевыми и первичными сторонами взаимодействия признаются работники организации, ее акционеры, инвесторы, партнеры по бизнесу, государственные структуры, потребители, местное сообщество. Вторичные стороны, имеющие не столь сильное влияние на деятельность организации – СМИ, инициативные общественные группы.<sup>2</sup>

Наибольшая зависимость проявляется в отношениях организации и ее работников – основных участников производственного процесса, без которых производство как таковое не может состояться. О степени зависимости работодателя и работника писал А. Маршалл: «...капитал без труда мертв, рабочий без помощи своего собственного или чьего-либо другого капитала проживет не долго. Сотрудничество между капиталом и трудом столь же обязательно, как и сотрудничество между прядильщиком и ткачом».<sup>3</sup>

<sup>1</sup> См.: Freeman R.E. Strategic Management: A stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984. P. 25.

<sup>2</sup> См.: Доклад о социальных инвестициях в России — 2014: к созданию ценности для бизнеса и общества / Ю. Е. Благов (и др.); под общ. ред. Ю. Е. Благова, И. С. Соболева. СПб.: Авторская творческая мастерская (АТМ Книга), 2014. С. 44.

<sup>3</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки / Пер. с англ. в 3-х тт. М.: Прогресс, 1993. Т.1. С. 175.

В современных условиях хозяйствования взаимодействие производственных организаций с работниками происходит под воздействием рыночных отношений, что, так или иначе, сказывается на формировании и проявлении социальной ответственности перед работниками. Во-первых, хозяйствующим субъектам присуща полная самостоятельность в выборе вида производственной деятельности, способов сочетания трудовых и материальных ресурсов, определении стратегии как хозяйственной деятельности, так и управления персоналом и кадровой политики. Во-вторых, организация производственного процесса осуществляется на принципах хозяйственного расчета, то есть соизмерении в денежной форме затрат и результатов хозяйственной деятельности, возмещении расходов собственными доходами. В-третьих, отношения с работниками выстраиваются путем их найма на основе соответствующих форм договоренностей.

Главное противоречие, вытекающее из этих обстоятельств, – необходимость совершения действий по отношению к работникам таким образом, чтобы они соответствовали выполнению всех договоренностей, обеспечивали высокоэффективный труд, воспроизводство работоспособности, профессиональное, образовательное и творческое развитие.

Стоит отметить, что концепция корпоративной социальной ответственности или социальной ответственности бизнеса, стала широко исследоваться с 40-50-х гг. XX века в США (Г. Боуэн, Р. Бухольц, К. Дэвис, Т. Китчин, А. Кэрролл, Г. Минз, Т. Такала, М. Фридман и др.) и в 2000-х гг. в России (Н. Зарубина, А. Костин, М. Либоракина, С. Литовченко, С. Перегудов и др.).

Развиваясь в рамках различных теорий и подходов,<sup>1</sup> корпоративная социальная ответственность становится неотъемлемой составляющей концепций «корпоративного гражданства» и «устойчивого развития», в которых крупные корпорации позиционируют себя в качестве участников единого пространства общественных отношений и наряду с представителями государства и гражданского

---

<sup>1</sup> Теории «корпоративного эгоизма», «корпоративного альтруизма», «разумного эгоизма», «пирамида» ответственности А. Кэрролла, теория стейкхолдеров Р. Фримана, теория 3Р (Люди, Планета, Прибыль) Д. Элкинтона, теория сфокусированной социальной ответственности М. Портера и др. См. Остроухова В.А. Влияние стратегии корпоративной социальной ответственности на деятельность зарубежных и российских компаний в современных условиях: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. М., 2012. 26 с.

общества продвигают ценности, способные обеспечить устойчивое развитие и защиту интересов различных групп граждан.<sup>1</sup>

Обратим внимание на то, что в определении понятия «корпоративная социальная ответственность» возникают некоторые противоречия, связанные с уяснением границ ее проявления.

По определению Ассоциации менеджеров России, социальная ответственность бизнеса – это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума.<sup>2</sup>

В свете определений зарубежных авторов, международных стандартов и руководств по реализации политики социальной ответственности крупными транснациональными компаниями, имеющими успешную практику осуществления деятельности за пределами простого соблюдения существующих норм национального законодательства, отечественная трактовка представляется идеализированной ввиду нередкого отсутствия исполнения базовых, обязательных для выполнения требований закона и нормативно-правовых норм.

Заметим, что в рамках концепции корпоративной ответственности социальная ответственность перед работниками представляет собой внутреннюю ее сторону. При этом деление целостной категории социальной ответственности организации на внутреннюю и внешнюю в известной мере условно, поскольку организация как социальное образование является частью общества и переплетено с другими субъектами взаимодействия множеством социальных связей.

В контексте сказанного ранее представляется уместным осмысление функционирования общества и производственных организаций с системных позиций, исходящее из предположения о том, что общество представляет собой сложную органическую систему, состоящую из большого количества взаимно

---

<sup>1</sup> См.: Перегудов С.П. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии / С.П. Перегудов, И.С. Семененко; Ин-т мировой экономики и междунар. отношений РАН. М.: Прогресс- Традиция, 2008. С. 48.

<sup>2</sup> См.: Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка./Под ред. С.Е.Литовченко, М.И. Корсакова. М., 2003. С. 15.

обусловленных причинно-следственными связями элементов, к которым можно отнести производственные организации как социальные институты.

По мнению В.Г. Афанасьева, элемент системы, воздействуя на другие части целого, выступает в то же время и следствием, так как его функция есть в той или иной мере результат тех действий, причиной которых он сам является.<sup>1</sup> То есть элемент, созданный общественной системой, становится причиной появления других элементов, инфраструктурное взаимодействие которых обуславливает как его собственное развитие, так и развитие системы как единого целого.

Организации представляют собой структурный элемент общественной макросистемы, созданный ею институт для реализации первичных общественных потребностей в производстве необходимых для жизнеобеспечения общества товаров и услуг и вторичных – в обеспечении занятости, повышении уровня жизни работающего населения, развитии качественных характеристик рабочей силы, системы воспроизводства человеческого капитала, формировании приоритетов в культуре, науке, улучшении экологической ситуации и др. В сущности, вторичные потребности общества и представляют собой требования окружающей внешней среды по отношению к организациям, выполняемые в ходе проявления и реализации ими социальной ответственности. Осуществляя деятельность по удовлетворению потребностей общества, организации помимо реализации своего производственного назначения вносят свой вклад в упорядочение внешней среды, в которой они сами функционируют, а, следовательно, воздействуют на общество и обуславливают изменение его характеристик.

Общество, в свою очередь, инициируя создание производственных организаций, определяет целевые установки и вектор их дальнейшего развития. С позиции экономической науки доказаны преимущества для организаций, оказывающих положительные внешние эффекты: снижение операционных издержек и улучшение финансовых показателей, повышение лояльности потребителей, деловых партнеров, поддержание высокой мотивированности и производительности работников, устойчивость кадрового состава, улучшение взаимоотношений

---

<sup>1</sup> См.: Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. М.: Политиздат. 1981. 432 с.

с властными структурами, и в целом – рост репутации и улучшение имиджа организации, минимизация социально-экономических и политических рисков.<sup>1</sup>

Таким образом, в современных условиях производственная организация как социальный институт интегрирует и координирует множество индивидуальных действий людей, упорядочивая отношения, обеспечивающие реализацию его социального назначения. Как часть общества организация вписывается в его социально-экономическую и политическую подсистемы и в процессе реализации своего институционального назначения напрямую затрагивает интересы других субъектов взаимодействия: отдельных индивидов, общественных групп, общества в целом. Необходимость становления такого рода взаимодействия, в ходе которого организациями оказывается положительное воздействие на общество посредством реализации разнообразных форм социальной ответственности по отношению к каждому из субъектов взаимодействия, будь то собственные работники, потребители, поставщики, государственные органы, местное сообщество, благоприятно сказывается на социально-экономическом развитии общества. В свою очередь, здоровое и развитое общество является необходимым фактором эффективного функционирования организации, возникновения общей заинтересованности делового сообщества и государства в создании условий для успешного осуществления производственно-хозяйственной деятельности. Такая консолидация усилий всех субъектов общественных отношений на паритетных началах представлена, в частности, в механизме социального партнерства.

Механизм социального партнерства призван обеспечить взаимное согласование интересов в сфере труда работников (их представителей) и работодателей (представителей работодателей), органов государственной власти (органов местного самоуправления).<sup>2</sup>

Многоуровневость российской модели социального партнерства, представленной многоступенчатой структурой с большой сетью договоров и

<sup>1</sup> См.: Садреева Э.Ф. Корпоративная социальная ответственность российского бизнеса: проблемы становления и экономическая эффективность: автореф. дисс. ... канд. социол. наук. Казань, 2010. С. 15.

<sup>2</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ст. 23 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/e5c859f1e3f2f02351e1fcd1159b2a19b9e7f446/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e5c859f1e3f2f02351e1fcd1159b2a19b9e7f446/) (дата обращения: 14.11.2016).



соглашений, призванных охватить все уровни регулирования трудовых отношений, предусматривает обеспечение баланса интересов основных субъектов труда на макроуровне – уровне государства, на мезоуровне – региональном (территориальном) уровне и на микроуровне – уровне отдельной производственной организации.

Определенные законом принципы паритетности, уважения и равноправия взаимодействующих сторон предполагают понимание каждой из них необходимости учета интересов партнера при лоббировании и удовлетворении собственных интересов, что в итоге приводит к достижению взаимоприемлемого компромисса и консенсуса.

Согласование интересов работников и администрации организации по основным вопросам труда достигается путем добровольного принятия на себя определенного набора обязательств, что создает платформу для реализации ими социальной ответственности по отношению друг к другу.

Таким образом, реализуемый через законодательно установленные формы механизм социального партнерства становится инструментом проявления его сторонами социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений.

Принятие и выполнение администрацией дополнительных обязательств, достигнутых в процессе коллективных переговоров, по вопросам повышения оплаты труда, внедрения современных ее форм и систем, создания благоприятных условий для безопасного труда работников, организации социальной поддержки семьи и материнства, развития образовательного уровня работников, привлечения работников к участию в управлении организацией создают возможность не только для реализации социальной ответственности перед работниками, но и расширяют ее границы, способствуя дальнейшему развитию социально ответственного взаимодействия.

Производственная организация как субъект социальной ответственности имеет сложную внутреннюю структуру. В целом ее можно определить как систему взаимодействующих в процессе труда индивидов, имеющих целью реализацию функций институционального назначения по удовлетворению потребностей

общества и обеспечению общественного воспроизводства в целом. В интересах получения вознаграждения для удовлетворения жизненных потребностей они включаются в общий трудовой процесс. Организация труда и технология производства определяют для каждого из участников трудового процесса соответствующие рабочее место и выполняемые действия (функции). Трудовой процесс, направленный на достижение совместного конечного результата, общей цели предопределяет необходимость подчиненности действий участников единой технологической логике, проявлению их взаимосвязи и взаимообусловленности. Действие-операция каждого участника взаимодействия представляет собой продолжение или предпосылку действия-операции другого в соответствии с требованиями технологической цепочки. Общий труд, складывающийся из действий-операций его участников, объективно «порождает» отношения, сопряженные с необходимостью соответствия работников друг другу и общему вектору, задающему целевое направление совершения их труда.

Необходимость совместных действий становится предпосылкой для объединения людей в коллектив. П.А. Сорокин отмечает: «Группа взаимодействующих людей резко выделяется как особое целое, от остальной массы людей. В силу этих условий такую группу приходится рассматривать как коллективное единство, как особое существо, составленное из ряда отдельных людей».<sup>1</sup>

Т. Парсонс определил в качестве главных критериев образования коллектива статус членства и дифференциацию его членов по статусам и функциям. Выполняя те или иные роли, индивиды посредством взаимных ожиданий включаются в тот или иной коллектив. При этом «чтобы достичь стабильной институционализации, коллективы и роли должны «руководствоваться» конкретными ценностями и нормами, а сами ценности и нормы институционализируются только постольку, поскольку они «воплощаются в жизнь» конкретными коллективами и ролями».<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Сорокин П. А. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / Ин-т социологии. М.: Наука, 1994. С. 28.

<sup>2</sup> Парсонс Т. Система современных обществ/Пер, с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева. Под ред. М.С. Ковалевой. М.: Аспект Пресс, 1998. С. 19.

Как совместные действия представляют совокупность действий членов коллектива в рамках принятых социальных ролей, так и коллективная ответственность является обобщенным выражением ответственного отношения вовлеченных во взаимодействие людей к своим действиям, к достижению согласованности совершаемых действий в коллективе.

Однако в основе коллективной ответственности лежит не простая сумма ответственностей членов коллектива, она формируется, главным образом, под влиянием и действием сложных объективных связей, отношений и процессов, имеющих место в ходе взаимодействия членов коллектива. Эти отношения и связи стимулируют ответственное отношение каждого из участников взаимодействия к совершаемому действию.

Соответственно, возникает коллективная ответственность, которая характеризуется осознанием зависимости и необходимостью учета влияния совершаемых действий (их последствий) на других субъектов (другие группы) взаимодействия.

Х. Ленк, определяя групповую (коллективную) ответственность всеобщей обязанностью коллективного несения индивидуальной ответственности, предложил модель внутрисистемного распределения ответственности между индивидом и группой таким образом, что каждый в зависимости от масштабности и значимости совершаемых действий, власти и знаний несет ответственность внутри системы: «В системе каждый в целом несет совместную ответственность в той мере, в какой эта система зависит от его действий и от его способности конструктивно вмешаться в ее функционирование. Однако никто в одиночку не может нести ответственность за всех».<sup>1</sup> В этом смысле ответственность растет пропорционально с возрастанием уровней влияния в структурной иерархии, то есть ответственность индивида, занимающего руководящий пост, распространяется на все действия существующей системы.

---

<sup>1</sup> Ленк Х. Размышления о современной технике. / Х.Ленк. / Пер. с нем., под ред. В.С. Степина. М.:Аспект-пресс, 1996. С. 159.

Вместе с тем организация как коллективное единство может быть представлена в разрезе особенностей характеристик выполняемых индивидами функций. Это относится, прежде всего, к дифференциации исполнительских трудовых и управленческих функций индивидов, являющейся основой разграничения администрации и работников как субъектов производственной деятельности.

В современных условиях утвердилась тождественность понятий «организация», «администрация», «работодатель». Законодательство Российской Федерации определяет работодателя как организацию (юридическое лицо), представляемую ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.<sup>1</sup> То есть руководитель, обычно являющийся собственником средств производства либо представителем государственной организации, действующий от имени организации и выражающий ее интересы, выступает инициатором производственной деятельности и одним из главных субъектов труда.

Однако развитие и углубление рыночных отношений, международных процессов производственной интеграции, появление многообразных форм собственности неизбежно определяют и сказываются на особенностях формирования управленческих структур в организациях.

В крупных производственных объединениях акционерного типа, транснациональных корпорациях целесообразно в качестве субъекта производственной деятельности выделять именно администрацию, в состав которой в зависимости от отраслевой специфики и производственных характеристик организации помимо руководителя входят соответствующие структуры управления: Исполнительный Совет, Совет директоров, Правление. Кроме того, в качестве составного элемента управленческой структуры в администрацию включаются менеджеры – линейные руководители, наделенные специфическими функциями по контролю и управлению в сфере производства.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 22.12.2014) // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=172580> (дата обращения: 25.12.2014).

Так, производственную организацию можно представить, с одной стороны, в виде взаимодействия индивидов, являющихся членами трудового коллектива, выполняющего исполнительские трудовые функции (основные и вспомогательные работники, специалисты), с другой – администрации (руководства) как группы индивидов, призванных реализовывать разнообразные управленческие функции как в производственной сфере (управление материальными ресурсами), так и в области определения приоритетов развития во взаимодействии с работниками (управление человеческими ресурсами).

Очевидно, что более широкие властные позиции последних находят отражение в ходе их взаимодействия с работниками в процессе труда. Поэтому можно говорить, что паритетность в отношениях администрации и работников представляется в реальности весьма условной. Например, при подписании трудового договора доминирующее положение одной из сторон, а именно руководства, скорее является нормой, нежели исключением – ее представители склонны диктовать контрактные условия, при этом работники, за исключением, может быть, высококвалифицированных специалистов, имеют ограниченные возможности для изменения условий сформулированного контракта.

Обозначив администрацию и работников в качестве основных субъектов взаимодействия в трудовом процессе, рассмотрим особенности механизма формирования их социальной ответственности как субъектов производственной деятельности.

Механизм возникновения ответственности у субъектов взаимодействия следует рассматривать, исходя из того, насколько ее принятие обеспечивает свободную реализацию принимаемых ими обязательств. Как мы уже отмечали выше, выделяется философами, юристами *добровольно* принимаемая и *вынужденная* ответственность, возникающая под угрозой наказания за нарушение определенных требований. В первом случае она строится на моральном регулировании отношений, когда люди осознанно анализируют содержание,

направленность, формы осуществления определенных обязательств, «идет взвешивание всех «за» и «против».<sup>1</sup>

Исходным звеном в процессе формирования добровольной ответственности субъектов взаимодействия выступает гордость за возможность успешно реализовать взятые обязательства.<sup>2</sup> Данное чувство обеспечивает возможность принятия субъектом содержания социальных связей и приобщения к ценностям определенной социальной группы (общности). В результате утверждения принятых в группе норм в качестве ведущих ориентиров в поведении субъекта возникает «нормативная» гордость, позволяющая укреплять его установку на совершение действий, соответствующих требованиям взаимодействующих сторон. При этом чувство гордости формируется в ходе определенного саморазвития, реализации потребности в самоутверждении, обеспечивая сохранение высокой активности личности при овладении принятыми в группе навыками.<sup>3</sup>

Для иллюстрации проявления гордости субъектами производственной деятельности достаточно вспомнить особенности японского опыта управления, связанного с долговременным сотрудничеством субъектов труда и системой пожизненного найма. Сопричастность общему делу, групповая ориентация в трудовой деятельности (работа в «команде», групповое принятие решений), дух корпоративности и высокий статус коллективных ценностей способствуют формированию у работников чувства преданности и верности фирме. Отдавая трудовые усилия на протяжении долгих лет одной организации, работники идентифицируют себя с ней, выражая общую корпоративную культуру и ценности. Соответственно возникающее чувство удовлетворения от хорошо проделанной работы для достижения целей фирмы, ставшей по значимости как семья, тождественно чувству гордости как за личные, так и за групповые достижения. К тому же практика непосредственного участия руководства и администрации в производстве и привлечение к принятию решений работников способствуют

<sup>1</sup> Гусейнов А.А. Сослагательное наклонение морали // Вопросы философии, 2001. № 5. С. 26-30.

<sup>2</sup> См.: Меренков А.В. Педагогика саморазвития личности Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2001. С. 62-82.

<sup>3</sup> См.: Меренков А.В. Указ. соч.. С. 208-212.

формированию у них гордости за реализацию управленческих и исполнительских функций, способствующих успеху фирмы, представителями которой они являются.<sup>1</sup>

Необходимо отметить, что чувство гордости, проявляемое субъектами производственного процесса, имело место и на крупных промышленных организациях советского периода. Основанные на принципах коллективизма взаимоотношения работников, практика социалистического соревнования, применение администрацией широкого спектра форм нематериального стимулирования – от награждения почетными грамотами до предоставления работникам социальных льгот и гарантий (в современной интерпретации – социального пакета) – определяли формирование чувства гордости как у работников, так и у администрации за свою организацию в целом, за качественное выполнение совместных планов, за достижение сложных производственных задач по повышению производительности труда и улучшению качества выпускаемой продукции.<sup>2</sup>

Установление взаимного доверия, согласованных, гармоничных отношений между работниками и администрацией, усиление групповой солидарности и сотрудничества, ощущение принадлежности к организации можно рассматривать в качестве факторов, определяющих формирование гордости у работников и администрации в современных условиях. Предмет гордости может быть представлен в качестве должного исполнения работником трудовой функции, выдвижения рационализаторской инициативы, успешной реализации крупных проектов и программ, достижения высоких социально-экономических показателей деятельности организации, признания и одобрения ее успехов и высоких результатов производственной деятельности среди конкурентного сообщества и государственных структур и др. При этом предмет гордости зачастую совпадает как у работников, так и у администрации ввиду их тесного конструктивного сотрудничества и сопричастности общим целям и стратегии организации.

---

<sup>1</sup> См.: Хлынов В.Н. Японские «секреты» управления персоналом. М.: «Восточная литература» РАН, 1995. С 103.

<sup>2</sup> См.: Экономика труда в СССР: Учеб. пособ. / Под ред. проф. А.С. Кудрявцева. М.: Изд-во ВЦСПС ПРОФИЗДАТ, 1965.

Переживаемое субъектами производственной деятельности чувство гордости неразрывно связано и переходит в чувство долга, вызванного необходимостью реализации работниками определенных требований трудовой деятельности. В основе проявления долга субъектами труда лежит объективная взаимозависимость, определяющая добровольное принятие обязательств и необходимость исполнения и подчинения установленным требованиям. Необходимость выполнения должного первоначально выступает как вынужденное действие, вызванное необходимостью совместной трудовой деятельности для достижения общего результата. Постепенно рациональное осмысление долга приводит к добровольному принятию установки на приоритет интересов других субъектов взаимодействия над потребностями индивида, что обеспечивает превращение внутренней необходимости в ведущую детерминанту поведения. Необходимость участвовать в совместной работе побуждает субъекта проявлять волю и терпение при преодолении возникающих трудностей. В результате консолидации усилий обеспечивается реализация коллективного интереса, преобладающего над частными индивидуальными целями.<sup>1</sup>

Свое выражение долг находит в соблюдении утвержденных организацией норм, правил, процедур осуществления производственного процесса. Они устанавливаются, прежде всего, системой нормативных правовых актов и регламентируют деятельность как работников организации, так и ее руководства.

Итак, чувство долга проявляется в подчинении общим правилам внутреннего трудового распорядка и организации труда, добросовестном соблюдении правил охраны труда и техники безопасности на рабочих местах, норм технологической, производственной, трудовой, управленческой дисциплины, четком выполнении приказов и распоряжений руководителей.

Перечень обязанностей работников и администрации закреплён также в таких документах как трудовой и коллективный договоры, выполнение пунктов которых (прежде всего, администрацией) в сфере оплаты и охраны труда, организации режима работы организации, установлении социальных льгот и гарантий означает

---

<sup>1</sup> См.: Меренков А.В. Педагогика саморазвития личности Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2001. С. 90-92.



реализацию субъектом долга перед другими участниками производственного процесса.

Выполняя свои обязанности, субъекты производственной деятельности сравнивают содержание и качество своих действий с нормами и правилами, принятыми и утвержденными в коллективе, организации в целом. В качестве механизма, контролирующего должное выполнение всех обязанностей и функций, предписанных им к исполнению содержанием нормативных документов, выступает совесть. Ее роль в формировании добровольной ответственности, как мы уже отмечали выше, подчеркивал И. Кант. Она представляет собой способность к самооценке, умение критически оценивать свои действия и их результаты, требовать от себя их выполнения, осознавать и переживать их несоответствие должному. Представляется неверным простое сведение совести к нравственному регулятору совершаемых человеком действий. В процессе переживания соответствующих чувств участник производственного процесса контролирует, анализирует свои действия, сравнивает конечный результат с запланированным, руководствуясь не только общими нормами и правилами, но и учитывая индивидуальные особенности окружающих и тем самым обеспечивая согласованность взаимодействия с другими субъектами. Сказанное позволяет определять совесть как способность выбирать оптимальный вариант сочетания группового и личного интереса во взаимодействии с другими участниками производства.<sup>1</sup>

Осознание должного в производственной и внепроизводственной деятельности приводит к пониманию социальным субъектом зависимости окружающих от его действий и возникающих последствий. Происходит формирование социальной ответственности субъектов совместного труда. Они осознают влияние собственных действий на уровень благополучия вступающих во взаимодействие с ними индивидов, возможности для совершенствования их жизнедеятельности. Добровольно принятая ответственность предполагает проявление конкретных усилий, направленных на сознательную заботу

---

<sup>1</sup> См.: Меренков А.В. Педагогика саморазвития личности. Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2001. С. 96.

о взаимодействующих сторонах, активную реализацию потенциала жизненных сил работника на благо других людей.<sup>1</sup>

Более того, ответственность предполагает навык индивида в познании состояния и потребностей зависимых от него людей, нахождении оптимальных вариантов их реализации при одновременном сохранении своей самостоятельности. Такой навык формируется в процессе проявления ответственности перед собой, дающей возможность для ее возникновения по поводу зависимости других субъектов от характера и содержания личных действий и поступков.<sup>2</sup>

В производственном процессе ответственность выражается в осознании зависимости других его участников, их работы, жизни, здоровья и т.д. от действий, предпринимаемых ее носителем. Добровольно принимая ответственность субъектов труда предполагает сознательное выполнение обязанностей и предписаний, утвержденных локальными актами организации, коллективным договором, от уровня реализации которых зависит своевременность и качество выполняемой работы, эффективность производства, состояние и возможности развития трудового и человеческого потенциала участников трудовой деятельности. Принимаемые обязанности охватывают широкий спектр вопросов, затрагивающих как технико-технологические аспекты труда, так и социальные характеристики его участников – состояние здоровья, уровень профессионального образования, возможности карьерного роста, творческого развития и т.д. При этом, как было сказано выше, развитие содержания ответственности приводит к тому, что в нее входит не только выполнение нормативных обязательств, но и тех, которые принимаются дополнительно с целью создания более благоприятных условий труда и отдыха работников.

Анализируя особенности механизма формирования *добровольно* принимаемой ответственности, отметим, что в повседневной практике действует следующая взаимосвязь выделенных выше его элементов. Первым выступает долг, возникающий на основе принятия тех требований, которые предъявляет государство

---

<sup>1</sup> См.: Меренков А.В. Человек: взаимосвязь природного и социокультурного. Екатеринбург: Изд-во УГГУ, 2007. С. 228-229.

<sup>2</sup> См.: Меренков А.В. Указ. соч. С. 97.

к организации в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности и социальной политики. Они дополняются совокупностью обязанностей, формируемых в процессе разработки коллективного договора с профсоюзной организацией, социальных программ. Следующим элементом механизма становления добровольной ответственности является организация работы всех членов организации, которые участвуют в принятии планов реализации обязательств, находят оптимальные способы их выполнения, мобилизуя имеющиеся материальные и людские ресурсы. Также ведется постоянный контроль работы как администрации, так и рядовых работников. При достижении желаемых результатов возникает чувство гордости за проявление социальной ответственности в производственной и внепроизводственной деятельности тружеников.

Так как частный интерес собственников, представителей администрации нередко ведет к тому, что организация нарушает законодательство, регулирующее выполнение обязательств перед работниками, используется механизм формирования *вынужденной* социальной ответственности. Исходным его элементом является совокупность санкций, которые накладываются на юридических и физических лиц, нарушающих требования трудового законодательства, иных законодательных и нормативных актов, регулирующих деятельность организации. Следующим элементом является чувство страха, возникающее при осознании реальности административного и уголовного наказания. Страх ведет к вынужденному, а по этой причине, всегда частичному выполнению требований государственных органов к производственной и внепроизводственной работе организации. Вынужденная ответственность характеризуется отсутствием долга перед работниками, совести при нарушении законодательства. Возникает особая эгоистическая гордость, когда удается найти способы ухода от обязательств, избежать наказания с помощью связей с органами власти, подкупа чиновников.

В этой связи формирование добровольно принимаемой администрацией и работниками, а не вынужденной социальной ответственности является важной задачей в современных социально-экономических и политических условиях в нашей стране.

Рассмотрим, какие виды социальной ответственности возникают у субъектов производственной деятельности, призванных выполнять исполнительские и управленческие функции, друг перед другом и внутри самого коллективного образования.

Ввиду сравнительно больших имеющихся полномочий социальная ответственность администрации перед работниками является, на наш взгляд, определяющей по своей значимости и роли как в процессе труда, так и за его пределами, оказывая влияние на состояние трудового потенциала организации на микроуровне и качество жизни работающего населения на макроуровне.

Ее содержание многопланово. Она включает в себя ответственность администрации по организации производственного процесса, созданию благоприятных условий для высокоэффективного труда работников, воспроизводству их работоспособности. То есть социальная ответственность предполагает проявление администрацией ответственного отношения к работникам как в процессе производственной деятельности, так и реализации комплекса внепроизводственных мероприятий с целью повышения качества жизни работников и членов их семей.

Комплекс социальной ответственности администрации включает в себя создание работникам благоприятных условий труда, обеспечение безопасности на рабочих местах, охраны их здоровья, повышение материального благосостояния работников путем установления достойного уровня вознаграждения, справедливых форм и систем оплаты труда, организацию научно обоснованного режима рабочего времени и времени отдыха за счет разработки и внедрения в производство эффективных и рациональных форм и способов сопряжения труда и средств производства, обучение и профессиональное развитие работников, планирование их карьерного роста, производственной адаптации, улучшение жилищно-бытовых условий работников, развитие социальной инфраструктуры и др.

Данные направления ответственности не являются исчерпывающими ввиду непрерывного информационно-технологического развития, изменения потребностей самих работников, динамики условий внешней по отношению к организации среды.

Очевидно, у администрации также возникает ответственность по отношению к другим группам внутри организации, а также к непосредственным ее представителям в структуре самой администрации. Так, администрация несет ответственность перед группой акционеров (среди которых – работники организации) за обеспечение эффективной финансовой и хозяйственной деятельности, повышение долгосрочной устойчивости организации, повышение прозрачности деятельности организации, и, в конечном итоге, выдачу дивидендов.

По отношению к представителям самой администрации, к которым относится высшее руководство, ответственность проявляется в эффективном выполнении управленческих функций, строгом соблюдении установленных положений по реализации общей стратегии развития организации, точном доведении приказов и распоряжений руководства на нижестоящие уровни производственных отношений.

Социальная ответственность работников как представителей большей части трудового коллектива перед администрацией (включая руководство) имеет следующие формы проявления: добросовестное, качественное и своевременное выполнение работы в соответствии с должностными обязанностями, квалификацией, профессиональными навыками, опытом работы, готовность отвечать за результаты и последствия принятых и реализованных решений, проявление самостоятельности, активности, инициативности в рационализаторской деятельности, лояльности к деловым партнерам, бережное использование эксплуатируемого имущества и др.

Вместе с тем тесная взаимосвязь и взаимозависимость работников в производственном процессе обуславливает формирование у них ответственности друг перед другом как участниками труда, имеющими общую конечную цель.

В данном случае ответственность находит выражение в должном согласованном исполнении групповых производственных планов, соблюдении норм профессиональной морали, проявлении лояльности по отношению к коллегам и взаимопомощи в осуществлении трудовых функций, при передаче профессионального опыта молодым работникам через формы наставничества, проявлении активности, сплоченности при представительстве интересов коллектива перед администрацией, в том числе достижении расширения предоставляемых льгот

и гарантий через деятельность представительных органов работников (профсоюзных организаций).

В целом система целевых ориентиров в деятельности организации образует ее миссию, которую в широком смысле можно определить как долгосрочную философию организации, ее ключевые ценности и установки, отражающие вектор интересов субъектов внутреннего и внешнего взаимодействия.<sup>1</sup> Миссия организации реализуется посредством объединения и согласованности усилий и действий участников трудового процесса в рамках реализации долгосрочной стратегии организации. В данном контексте большую значимость приобретает ответственность членов трудового коллектива как субъектов реализации стратегии организации и достижения целей, добровольно сформулированных в ее миссии. Задаваемые общей стратегией направления индивидуальной и совместной производственной деятельности работников способствуют их единению и достижению сплоченности внутри коллектива, созданию корпоративного духа и формированию корпоративных ценностей, идентификации работников с организацией, ощущению чувства гордости за проявленные усилия и достигнутые результаты, что представляет собой первичное звено механизма возникновения ответственности.

Подводя итоги данного параграфа, мы можем сказать следующее. Ответственность представляет собой многогранную комплексную категорию. Многообразные теоретические подходы к ее изучению и осмыслению, встречающиеся в работах мыслителей разных эпох, дополняют друг друга и отражают ее эволюцию, в том числе, до категории «социальная ответственность организации». Исследование сущности социальной ответственности организации, особенностей ее формирования и проявления целесообразно проводить на основе деятельностного подхода. Являясь частью общества, организации на основе объективно обусловленной зависимости взаимодействуют с другими субъектами (работники, партнеры, поставщики, потребители, инвесторы, государственные структуры, местное сообщество), что предполагает необходимость формирования и

---

<sup>1</sup> См.: Максименко А.А., Павлова О.В. Миссия и стратегия как центральные понятия аксиологического и стратегического менеджмента // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2010. № 1. С. 209-211.

проявления организацией добровольно принимаемой социальной ответственности соответствующего содержания к каждой из сторон.

В структуре организации как коллективного единства в разрезе особенностей характеристик выполняемых индивидами функций можно выделить администрацию и работников как субъектов производственной деятельности. Действуют особые механизмы формирования добровольно принимаемой и вынужденной ответственности. Актуальной задачей является создание условий для утверждения добровольной ответственности администрации перед работниками и самих работников перед коллективом.

Содержание социальной ответственности организации, в частности, включает наиболее значимый по роли в процессе труда вид ответственности – руководства перед работниками, предполагающей проявление ответственного отношения как в процессе производственной деятельности, так и реализации комплекса внепроизводственных мероприятий с целью повышения качества жизни работников и членов их семей. Кроме того, комплекс социальной ответственности организаций представлен ответственностью администрации перед другими представителями управленческой структуры, ответственностью работников перед администрацией и трудовым коллективом.

Обобщая, мы можем отметить, что в основе социальной ответственности организаций лежит, с одной стороны, объективная необходимость выполнения организацией общественного долга (институциональной роли) путем реализации соответствующих требований и ожиданий, с другой – мера осознания носителем ответственности зависимости других субъектов от направленности совершаемых действий, моральная готовность принять обязательства по реализации данных требований. При этом рассмотренные выше направления социальной ответственности каждого из субъектов производственного процесса не являются исчерпывающими ввиду непрерывного изменения и развития социума.

## **1.2. Факторы, определяющие формирование и проявление социальной ответственности организаций перед работниками**

Формирование и развитие социальной ответственности организаций перед работниками определяется влиянием ряда факторов: институциональной средой, содержащей в своей основе государственное нормативное регулирование, устанавливающее правила и порядок реализации организациями социальной ответственности; эффективностью функционирования механизмов договорного регулирования трудовых отношений субъектов производственной деятельности (посредством реализации инструментов социального партнерства); уровнем развития добровольных корпоративных инициатив в области ответственности (социальная отчетность); морально-этическими факторами (в частности, правовой культурой) применительно к личностным характеристикам субъектов производственной деятельности.

Приоритетными среди них являются институциональные факторы в форме устанавливаемого государством нормативного поля для регламентации и регулирования социально-трудовых, гражданских, финансово-распределительных и иных отношений, оказывающих непосредственное влияние на реализацию организациями социальной ответственности.

Если трудовые отношения субъектов производства на ранних стадиях развития наемного труда носили в основном экономический характер, то по мере дальнейшего развития общественных отношений они стали приобретать и социальное содержание. Работники хотели иметь не только достойное денежное вознаграждение за выполненную работу, но и хорошие условия для работы, нормальную продолжительность рабочего времени, возможность для развития как личности.

Роль государства в развитии социально-трудовых отношений между субъектами труда, менявшаяся на всем протяжении развития человеческого общества, всегда была направлена на поиски возможности их гармонизации.



Все это, в конечном итоге, способствует формированию в сознании руководства понимания необходимости поиска способов конструктивного и равноправного сотрудничества с работниками на компромиссной основе, и как следствие, возникновению и развитию различных механизмов и инструментов регулирования социально-трудовых отношений.

В настоящее время институциональная среда социальной ответственности организаций перед работниками представлена широким комплексом нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения между его субъектами на различных уровнях: международном, государственном (национальном), региональном (республика, край, область), территориальном (муниципальное образование), локальном (организация).

Многоуровневость правового регулирования предполагает последующее расширение сферы регулирования нижестоящим уровнем при соответствии нормам и стандартам, принятыми вышестоящим уровнем.

Общую стратегию развития социальной ответственности организаций перед работниками определяют декларации, рекомендации и конвенции Международной организации труда (далее – МОТ), представляющие собой правовую основу для национальных законодательств.<sup>1</sup>

Одним из основных достижений МОТ в сфере социально-трудовых отношений на современном этапе развития общества следует рассматривать разработку и принятие Программы достойного труда (1999г.), ставшей адекватным ответом на вызовы глобализации в сфере труда. Именно с принятием данной программы увязывается начало совершенствования трудового законодательства всех стран с комплексным пересмотром основных ориентиров развития трудового права по четырем направлениям – трудовые права, социальная защита, занятость, социальный диалог.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> См.: Коротко о МОТ. Продвижение достойного труда в Восточной Европе и Центральной Азии. Направления рабочей Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии/ МОТ, Москва, 2011 // Сайт Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. URL: <http://www.ilo.org/moscow/office/lang--ru/index.htm> (дата обращения: 05.09.2013).

<sup>2</sup> См.: Шкира А. Страновые программы достойного труда: зарубежный опыт // Человек и труд, 2013. № 7. С. 56.

Регламентация социальной ответственности на международном уровне носит преимущественно рамочный характер, у МОТ практически отсутствуют реальные рычаги санкционного воздействия на страны, не выполняющие ее декларации и конвенции, рекомендованные в качестве общих направлений нормотворческой деятельности для всех нижестоящих уровней регулирования трудовых отношений.

Реализация более конкретных механизмов регулирования социальной ответственности организаций перед работниками осуществляется на государственном, региональном, территориальном, локальном уровнях. Правовыми инструментами являются положения Конституции Российской Федерации, Трудовой, Гражданский, Налоговый кодексы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.<sup>1</sup>

Необходимо отметить, что существующая на всех уровнях трудовых отношений правовая система имеет несовершенства и пробелы, тормозящие дальнейшее становление и развитие добровольно принимаемой социальной ответственности организаций. Помимо имеющихся правовых коллизий,<sup>2</sup> главным недостатком общей системы нормативной регламентации отношений в сфере труда является отсутствие последовательно организованных, комплексных государственных стимулирующих мер, призванных развернуть к развитию социально ответственную деятельность организаций.

Получив признание деловой общественности на международном уровне в качестве одного из драйверов социально-экономического развития, социальная ответственность не получила должной нормативной регламентации на уровне

---

<sup>1</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ч. 1 ст. 5 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a841e9eba9f6a64a663eccde223009b49b6a0464/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a841e9eba9f6a64a663eccde223009b49b6a0464/) (дата обращения: 14.01.2016).

<sup>2</sup> См., например: Лютов, Л.Н. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. 130 с.; Шестерякова, И.В. Международные правовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: автореф. дисс. ...докт. юр. наук, М., 2011. 55 с.

государственных структур в нашей стране, реализуясь, чаще всего, на добровольных началах по инициативе самих организаций. Это относится, главным образом, к отсутствию установленных на уровне государства налоговых и распределительных механизмов, способных поощрять организации, реализующие социальные программы и мероприятия, направленные на повышение качества жизни работников и их социальное благополучие: улучшение здоровья сотрудников, социальную поддержку семьи и материнства, ветеранов, пенсионеров, повышение образовательного уровня работников, улучшение их жилищных условий.

Разумеется, существуют отдельные стимулирующие мероприятия в рамках действующего законодательства в определенных областях трудовых отношений. Примером может служить совершенствование законодательства в области условий и охраны труда. Реализация принятого в 2013 году Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»<sup>1</sup> предусматривает освобождение организаций от уплаты дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в случае признания условий труда оптимальными или допустимыми.<sup>2</sup>

Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ (с изм. и доп.) «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» определяет меры экономической заинтересованности руководства организаций в снижении уровня профессиональных рисков в виде дифференцирования страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска, системы скидок к отчислениям при благоприятных условиях труда и низком травматизме,

---

<sup>1</sup> См.: Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда», ст. 3 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=182912> (дата обращения: 25.10.2015).

<sup>2</sup> См.: Замруководителя Роструда Иван Шкловец рассказал в интервью «Российской газете» о специальной оценке условий труда // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/135/> (дата обращения: 06.01.2016).

возмещения расходов на предупредительные меры по охране труда за счет страховых взносов.<sup>1</sup>

Однако такие точечные нормативные инструменты нельзя рассматривать в качестве цельной интегрированной правовой платформы, способной обеспечить эффективное воздействие на формирование добровольно принимаемой социальной ответственности организаций.

Причины слабой нормативной проработки механизмов стимулирования социально ответственных организаций со стороны государства, кроются, на наш взгляд, в непродуманных и непоследовательных реформах переходного периода, в результате которых были разрушены экономические связи между хозяйствующими субъектами, претерпели существенные изменения социальная сфера и нормативно-правовая база. В условиях социально-экономической стагнации многие руководители организаций оказались неготовыми к переменам и не смогли адаптироваться к новым реалиям, в частности ввиду отсутствия регламентационных механизмов в рыночной системе хозяйствования. Несмотря на существовавшие в советский период практики по социальной поддержке работников, проявление организациями социальной ответственности, ее нормативное закрепление в тот период были затруднены.

В зарубежных странах более раннее становление и институционализация социальной ответственности объясняются стабильностью функционирования социально-экономической системы в целом, а также высоким уровнем интеграции в мировые хозяйственные связи и отношения, требующие от организаций исполнения ряда обязательств в области социально ответственной деятельности и обеспечения прозрачной отчетности по ее реализации.

Успешную международную институционализацию социальной ответственности подтверждают введение поста министра по корпоративной социальной ответственности в Великобритании, принятие Советом Европы

---

<sup>1</sup> См.: Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ (ред. от 25.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164928;fld=134;from=90000-8;rnd=177853.20631423738319038;;ts=01778535680032541595091> (дата обращения: 04.01.2016).

Стратегии по повышению корпоративной ответственности и Директивы по раскрытию нефинансовой информации о политике и результатах в сфере трудовых отношений, прав человека, принятие в Индии Закона о компаниях, согласно которому компании, с чистой стоимостью более 500 млн. рупий или оборотом в 1 млрд. рупий, должны создавать комитеты по социальной ответственности, осуществление в США и других странах расчета специальных индексов устойчивого роста, внедрение критериев социальной ответственности при оценке инвестиционных рейтингов организаций.<sup>1</sup>

Несмотря на развитие методических разработок в области социальной ответственности негосударственными некоммерческими организациями и представителями работодателей в нашей стране (Торгово-промышленная палата Российской Федерации, Российский союз промышленников и предпринимателей, Ассоциация менеджеров России), уровень осознания как высшим руководством организаций, так и государственными структурами значимости социальной ответственности в качестве национального приоритета и необходимости ее институционализации представляется явно ограниченным и недостаточным.

В подавляющем большинстве российских организаций не сформированы подразделения, отвечающие за реализацию социальной ответственности. Как показали исследования, данными вопросами занимаются департаменты по связям с общественностью (52,5% опрошенных), управлению персоналом (42,5%), по социальному развитию (11,9%) и маркетингу (11,9%).<sup>2</sup>

Российские организации, скептически воспринимающие необходимость интеграции принципов социальной ответственности в общую стратегию организации, реализуют вынужденную форму социальной ответственности в основном в целях достижения краткосрочных выгод в форме утверждения

---

<sup>1</sup> См.: Ответственная деловая практика в зеркале отчётности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчётов: 2012–2014 годы выпуска. Л.В. Аленичева, Е.Н. Феоктистова, Н.В. Хонякова, М.Н. Озерянская, Г.А. Копылова. М.: РСПП, 2015. С. 24.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 35.

позитивного имиджа для достижения компромисса с властями, а не для обретения долгосрочных конкурентных преимуществ.<sup>1</sup>

Вместе с тем в настоящее время большая часть социальной политики крупных корпораций постепенно переходит от традиционной благотворительности к стратегически выстроенным социальным проектам, связанным с инвестициями в интеллектуальный капитал, комплексными программами развития территорий, поддержкой юношеского спорта.<sup>2</sup>

При этом отсутствие системы оценки эффективности проведения социальной политики и социально ответственной деятельности для отечественных организаций во многом препятствует развитию их социальной ответственности.<sup>3</sup>

Не менее важным инструментом в рамках институциональных факторов, способным оказать влияние на должную реализацию организациями базового уровня социальной ответственности, является деятельность государственных контрольно-надзорных органов, представленных Федеральной инспекцией труда, государственными органами исполнительной власти всех уровней, органами прокуратуры.

Кроме того, в субъектах Российской Федерации на уровне органов исполнительной власти функционируют межведомственные комиссии по координации взаимодействия органов государственной власти, государственного надзора и общественного контроля, цель которых – осуществление эффективного контроля социальной ответственности работодателей по ее различным направлениям (выплата заработной платы, условия и охрана труда, занятость и т.д.). Например, в Республике Башкортостан создана и действует постоянная комиссия по вопросам снижения неформальной занятости и своевременной выплаты заработной платы. Комиссия наделена правом вносить предложения

---

<sup>1</sup> См.: Цветкова Б.Л. Социальная ответственность бизнеса в современных российских условиях: дисс. ... канд. социол. наук. Н.-Новгород, 2004. С. 107-110.

<sup>2</sup> См.: Петров А.В., Виноградов Д.А. Социальная ответственность российского бизнеса в период современного глобального экономического кризиса: проблемы и тенденции // Общество. Среда. Развитие. 2012. № 3. С. 66.

<sup>3</sup> Там же. С. 67.

в правоохранительные и надзорные органы для принятия мер по устранению замечаний и наказанию виновных.<sup>1</sup>

Местные органы власти также наделены отдельными государственными полномочиями по осуществлению контрольных функций за деятельностью работодателей в сфере трудовых отношений. Однако в современных условиях они оказались не в состоянии осуществлять эффективный контроль из-за недостаточности финансирования из региональных бюджетов и ограниченности полномочий.<sup>2</sup>

Развитие механизмов контроля за реализацией социальной ответственности организациями на муниципальном уровне представляется наиболее перспективным и эффективным вследствие наиболее тесных связей во взаимодействии местных органов власти и организаций, поэтому целесообразно как увеличение бюджетного финансирования органов местной власти, так и расширение их полномочий в сфере трудовых отношений.

Проблемой, сдерживающей осуществление контрольно-надзорной деятельности в наиболее полном объеме, является также сокращение штата сотрудников контролирующих органов (в том числе государственных инспекторов по охране труда) в регионах<sup>3</sup> и реформирование системы контрольно-надзорной деятельности посредством перехода к риск-ориентированному подходу, предполагающему сокращение числа проверок при проведении контрольных мероприятий (в зависимости от степени риска причинения вреда охраняемым законом ценностям) и передачу подконтрольных организаций с минимальным риском на саморегулирование.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> См.: Постановление Правительства Республики Башкортостан от 20 марта 2015 года № 84 «О мерах по снижению неформальной занятости населения и своевременной выплате заработной платы в Республике Башкортостан» // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/post\\_84.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/post_84.pdf) (дата обращения: 30.01.2016).

<sup>2</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ч. 2. ст. 210 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/ed198846c41aa4fc2123f3abe0fe692a5587c5ed/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ed198846c41aa4fc2123f3abe0fe692a5587c5ed/) (дата обращения: 29.03.2016).

<sup>3</sup> См.: Новицкая Н. Уйти от формального подхода // Действие, 18 января 2013г. № 3. С. 4.

<sup>4</sup> См.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2016 года № 559-р об утверждении Плана мероприятий («Дорожная карта») по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации на 2016 - 2017 годы // Сайт Правительства Российской Федерации URL: <http://government.ru/docs/all/106068/> (дата обращения: 08.01.2017).

В современных условиях руководитель наделен значительными полномочиями для осуществления своих должностных функций, в том числе в такой важнейшей сфере, как система социально-трудовых отношений. Непродуманная, безответственная деятельность руководителя в данной области (несвоевременная выплата заработной платы, нарушение правил охраны труда и т.д.) может привести к непредсказуемым социальным последствиям в организации.

Особую актуальность приобретает этот вопрос в условиях коммерциализации всех сфер общественной жизни, расширяющейся глобализации и повышения гибкости трудовых отношений, когда усиливаются нестабильность рыночной системы хозяйствования, социально-экономическая уязвимость трудящихся и одновременно возрастает ответственность руководства за благополучие нанимаемых работников. Рост экономической незащищенности работников, сокращение трудовых гарантий (занятости, рабочего места, воспроизводства навыков, получения дохода, представительства) ведет к формированию нового социального класса – прекариата, для которого свойственны: отсутствие стабильности существования, низкий уровень доходов, временный характер труда, отсутствие четкой самоидентификации по профессиональному признаку, перспектив социальной мобильности.<sup>1</sup> При этом, как отмечает британский социолог Г. Стэндинг, усиливающееся социальное неравенство и незащищенность подталкивают прекариат к поддержке популистских и авторитарных действий и бунту.<sup>2</sup>

Законодательство Российской Федерации защищает интересы и права работников, предусматривая санкционные меры административного, дисциплинарного, уголовного характера в отношении руководителей, не выполняющих честно и добросовестно свои обязанности в сфере социально-трудовых отношений. Однако такие меры воздействия на провинившихся руководителей не всегда дают должного положительного результата, так как

---

<sup>1</sup> См.: Г. Стэндинг. Прекариат: новый опасный класс» / Г. Стэндинг. Пер. Н.Г. Усова. Ад Маргинем Пресс. 2011. 328 с.

<sup>2</sup> Указ. Соч. С. 136.



недобросовестный руководитель всегда имеет возможность найти пути избежать наказания, а иногда ему попросту выгоднее заплатить установленный штраф или понести другое наказание, чем исполнять обязательства перед работниками и заниматься решением социальных проблем.<sup>1</sup>

Так, не менее значимым аспектом с позиций влияния на социально ответственное поведение руководителей организации, является степень жесткости применяемых к ним санкционных механизмов со стороны государственных надзорных и контролирующих органов, органов прокуратуры.

С 1 января 2015 года вступили в силу поправки в Трудовой кодекс, Уголовный Кодекс, Кодекс об административных правонарушениях и Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации, направленные на ужесточение мер ответственности руководителями за нарушение норм трудового права (в том числе, за задержку заработной платы, нарушение условий труда, подмены трудовых отношений гражданско-правовыми и др.).

Так, за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 10 до 20 тыс. рублей для должностных лиц, от 50 до 100 тыс. рублей – для юридических лиц. За непроведение обязательного медицинского осмотра, невыполнение требований по первичному обучению вопросам охраны труда при приеме на работу штраф для должностных лиц составляет от 15 до 25 тыс. рублей, организаций – 110-130 тыс. рублей. При допущении повторных нарушений размер штрафа увеличивается до 50 и 200 тыс. рублей для должностных и юридических лиц соответственно.<sup>2</sup> Таким способом государство пытается сформировать хотя бы вынужденную форму социальной ответственности организаций.

---

<sup>1</sup> См.: Здоровцов С. Штрафная тема // Республика Башкортостан. 20.03.2012. № 50. С. 2.

<sup>2</sup> См.: Штрафы для работодателей в 2015 году вырастут в десять раз // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: <http://mintrudrb.ru/press/news/9009/> (дата обращения: 28.02.2016); Директор департамента Марина Маслова – о планируемом повышении ответственности работодателей за нарушение порядка оплаты труда сотрудников // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/60/> (дата обращения: 28.02.2016); Первый замминистра Сергей Вельямкин в интервью «Российской бизнес-газете» рассказал о спецоценке условий труда // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/128/> (дата обращения: 28.02.2016).

Однако уровень жесткости действующих санкционных механизмов представляется недостаточным, чтобы обеспечить безусловное выполнение организациями базовых социальных обязательств перед работниками в рамках законодательства. По итогам проверок контрольно-надзорных органов, в среднем количество нарушений законодательства в сфере труда на одну проверенную организацию составляет 5-6 единиц.<sup>1</sup>

Подтверждает сказанное сравнительная характеристика мер наказаний за правонарушения в области трудовых отношений в российской и зарубежной практике. В российском законодательстве масштабы наказаний ограничены и более лояльны к нарушителям, размеры штрафов в 4-5 раза меньше установленных в зарубежных странах. Так, за нарушение требований охраны труда в Великобритании предусмотрен штраф до 20 тыс. фунтов стерлингов или лишение свободы на срок до 12 месяцев. В Австралии установлен штраф в размере 600 тыс. австралийских долларов, а за умышленное нарушение, приведшее к гибели работника – лишение свободы на срок до 20 лет.<sup>2</sup> В Российской практике за аналогичное правонарушение установлен штраф в размере до 400 тыс. рублей, либо обязательные, исправительные, принудительные работы, либо лишение свободы на срок до одного года. За нарушение, повлекшее смерть человека – принудительные работы и лишение свободы на срок до четырех лет.<sup>3</sup>

Согласно российскому законодательству за задержку заработной платы работникам руководители привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. Административные штрафы для должностных лиц составляют от 10 до 30 тыс. рублей, для организаций – от 50 до 100 тыс. рублей.

---

<sup>1</sup> См.: Доклад о реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2014 году. М., 2015. С. 36 // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/24> (дата обращения: 15.10.2016).

<sup>2</sup> См.: Замминистра Григорий Лекарев: Минтруд России проводит работу по сближению российского законодательства об охране труда с нормами международного права раз // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/214/> (дата обращения: 28.06.2016).

<sup>3</sup> См.: Ответственность за нарушение трудового законодательства и порядка проведения специальной оценки условий труда // Сайт онлайн сервиса по управлению охраной труда в организации. URL: <http://www.trudcontrol.ru/press/special-ocenka/13937/otvetstvennost-za-narushenie-trudovogo-zakonodatelstva-i-poryadka-provedeniya-specialnoy-ocenki-usloviy-truda> (дата обращения: 14.08.2016).

При отнесении частичной и полной невыплаты заработной свыше трех месяцев к уголовному правонарушению наказание осуществляется в виде штрафов до 120 тыс. и 500 тыс. рублей соответственно, а также принудительных работ (до двух и трех лет), лишения свободы (на срок до одного года и трех лет) с лишением права занимать определенные должности.

В международной практике принят подход, в соответствии с которым при невыплате заработной платы руководство признается должником с имущественной точки зрения, то есть невыплаченная зарплата является имуществом сотрудника, которым пользуется руководство. Например, в Нидерландах при задержке заработной платы более чем на 90 дней компенсация за невыплату составляет 60% от суммы задержанной зарплаты. Законодательство Дании предусматривает прекращение работы сотрудниками, если заработная плата задержана на период более трех дней. При этом в обязанность руководства входит начисление работникам заработной платы, даже если они не появляются на рабочих местах.<sup>1</sup>

Очевидно, что приведенные примеры свидетельствуют о необходимости дальнейшего совершенствования российского законодательства и ужесточения применяемых к руководителям организаций санкционных мер для усиления вынужденной формы социальной ответственности. Она при формировании и развитии чувства долга перед работниками, гордости за успехи в создании условий для их самореализации в производственной и внепроизводственной деятельности может перерасти в добровольно принимаемую администрацией ответственность.

В условиях ограничения государственного участия в сфере труда важным фактором, определяющим развитие социальной ответственности организаций, становятся договорные механизмы, регулирующие отношения субъектов производственной деятельности на основе согласования взаимных обязательств сторон.

---

<sup>1</sup> См.: Директор департамента Марина Маслова – о планируемом повышении ответственности работодателей за нарушение порядка оплаты труда сотрудников // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/60> (дата обращения: 28.09.2016).

Безусловный приоритет среди механизмов договорного регулирования трудовых отношений принадлежит институту социального партнерства, имеющего целью достижение социального консенсуса на основе исторически обусловленного компромисса наемных работников, работодателей и государства.<sup>1</sup>

В современных условиях повышается роль коммунитарной социальной ответственности в системе социального партнерства<sup>2</sup>, предполагающей повышение ответственности всех участников взаимодействия, прежде всего, государства, исполнительных, законодательных, контрольных органов власти федерального, регионального и муниципального уровней за эффективность координации деятельности хозяйствующих субъектов, оптимизацию правовой базы осуществления социальной ответственности.

Принципы социального партнерства провозглашены Конституцией Российской Федерации, определившей ее как государство с социально ориентированной политикой, направленной на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие личности.<sup>3</sup>

Нормативными инструментами, закрепляющими партнерские отношения между субъектами трудовых отношений, являются соглашения различного уровня (федеральные, региональные, межрегиональные, территориальные, отраслевые), коллективные и трудовые договоры.

В современных условиях имеются определенные сложности с реализацией принципов социального партнерства ввиду особенностей его внутренней структуры. Существующая в настоящее время в Российской Федерации модель социального партнерства представляет собой многоуровневую систему регулирования социально-трудовых отношений со сложными межотраслевыми, профессиональными связями с федеральными, региональными, муниципальными структурами, в результате чего решения трехсторонней комиссии по важнейшим

---

<sup>1</sup> См.: Попов Ю.Н. Социальное партнерство как инструмент управления // Солидарность. 1996. № 5. С.8.

<sup>2</sup> См. Гришина Т.В. Социальная ответственность в системе регулирования социально-трудовых отношений: автореферат дисс. ... д-ра экон. наук. М., 2011. 49 с.

<sup>3</sup> См.: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) ч. 1 ст. 7 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/popular/cons/1\\_1.html#p68](http://www.consultant.ru/popular/cons/1_1.html#p68) (дата обращения: 07.11.2014).

социальным вопросам на уровне Российской Федерации имеют лишь рекомендательный характер.

Существуют определенные проблемы и с реализацией трехсторонних соглашений на региональном уровне. Например, в Республике Башкортостан в сферу действия регионального трехстороннего соглашения попадают лишь предприятия, чьи профсоюзные организации входят в структуру Федерации профсоюзов Республики Башкортостан.<sup>1</sup> Учитывая, что по данным социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», только треть работников, занятых на производстве, являются членами профсоюзных организаций, можно утверждать, что значительная их часть не находит социальной защиты и поддержки действием этого соглашения.

На территориальном уровне территориальные трехсторонние соглашения не отличаются индивидуальностью, не предусматривают обязательства сторон, направленные на решение социальных задач с учетом социально-экономического потенциала территории.<sup>2</sup>

Таким образом, процесс развития социального партнерства на разных уровнях взаимодействия субъектов труда представляется сложным и не быстрым. Эволюция трудовых отношений была прервана революцией 1917 года, а становление социального диалога возобновилось с 90-х годов, когда отношения субъектов труда перестали носить государственно-патерналистский характер.<sup>3</sup>

На наш взгляд, фактором, замедляющим развитие договорного регулирования, наряду с отсутствием использования договорных механизмов регулирования трудовых отношений в централизованной системе управления в прошлом, является ослабление роли государства в этом процессе. Функции

---

<sup>1</sup> См.: Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан Правительством Республики Башкортостан на 2017-2019 годы // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/resp\\_sogl\\_15092016.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/resp_sogl_15092016.pdf) (дата обращения: 03.03.2017).

<sup>2</sup> См.: Выступление председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан А.М. Самирханова на V Пленуме Совета Федерации профсоюзов Республики Башкортостан 30 мая 2013 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/20\\_let\\_sotsialnomu\\_partnerstvu/3902/](http://mintrudrb.ru/relations/20_let_sotsialnomu_partnerstvu/3902/) (дата обращения: 23.06.2014).

<sup>3</sup> См.: Социальное партнерство в России / Общ. ред. Х. Хельцлер, В. Кашин. М.: Права человека, 2011. С. 44.

государства в сфере трудовых отношений ограничиваются установлением рамочных основ законодательства и защитой обеспечения приоритетных прав трудящихся.

Эффективному функционированию трехсторонних соглашений препятствует неравномерность формирования институтов представительства интересов сторон и форм их взаимодействия на региональном и территориальном уровнях, несформированность территориальных объединений работодателей в ее вертикально интегрированной структуре, ослабление позиции профессиональных союзов в отстаивании интересов работников.

Снижение роли профессиональных союзов в организациях связано, главным образом, с ослаблением их влияния на развитие социально-экономических отношений, исчезновением профсоюзных организаций под давлением руководства и собственников.

На законодательном уровне профессиональные союзы также не наделены широким спектром полномочий – статья 104 Конституции Российской Федерации не определяет профессиональные союзы в качестве субъекта, обладающего законодательной инициативой, то есть профсоюзы лишены права выдвигать проекты социальных законов (как это было в прошлом). Таким правом обладают в настоящее время только некоторые региональные объединения профсоюзов.<sup>1</sup> Кроме того, отношения социального партнерства в нашей стране во многом инициированы государством и не являются результатом борьбы самих работников за свои трудовые права в отличие от западной практики, где институт социального партнерства сформировался как результат жесткого противостояния работников и работодателей.<sup>2</sup>

Если в Российской Федерации в настоящее время развитие принципов социального партнерства находится на стадии развития, то в развитых странах уже давно существуют и успешно функционируют различные модели социального партнерства, отличающиеся степенью участия государства,

---

<sup>1</sup> См.: Трудовое право / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2011. С. 515.

<sup>2</sup> См.: Социальное партнерство в России / Общ. ред. Х. Хельцлер, В. Кашин. М.: Права человека, 2011. С. 21.

представительных органов работников и работодателей, а также политической ориентацией.<sup>1</sup>

Так, в Финляндии, Бельгии, Швеции, Норвегии утвердилась модель социального партнерства, предполагающая активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений. Для США, Японии, Канады, Великобритании характерно регулирование отношений субъектов труда непосредственно в организациях, а воздействие государства заключается в институциональном ограничении их деятельности, правовом контроле при реализации ими узконаправленных интересов. Институт социального партнерства в Австрии, Германии, Франции представляет собой синтез двух предыдущих моделей социального партнерства – государство участвует в процессе регулирования трудовых отношений, но при этом профсоюзы и работодатели действуют как независимые субъекты.<sup>2</sup> Профсоюзы, становясь частью государственного и корпоративного регулирования посредством активного участия в социально-политической и хозяйственной жизни общества на всех уровнях регулирования, образуют составляющую культуры социально-трудовых отношений, создают условия для воспроизводства человеческого капитала.<sup>3</sup>

Таким образом, можно предположить, что основой эффективного функционирования систем социального партнерства в зарубежных странах являются дифференцированный подход к его разработке и реализации, учитывающий существующий в стране политический строй, условия социально-экономического развития, степень совершенства законодательной системы в сфере трудовых отношений, участие государства в вопросах регулирования сферы труда, влияние профсоюзов, уровень правовой культуры работодателей.

Важным инструментом, основанным на принципах социального партнерства и регулирующим социальную ответственность субъектов труда на уровне организации, является коллективный договор.

---

<sup>1</sup> См.: Кричевский, Н.А., Гончаров, С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и Ко, 2006. С. 41-42.

<sup>2</sup> См.: Кричевский, Н.А., Гончаров, С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и Ко, 2006. С. 41-42.

<sup>3</sup> См.: Петров А.В. Социальный диалог и динамика человеческого капитала современных компаний // Общество. Среда. Развитие. 2013. № 3. С. 115.

Значимость социальной роли коллективного договора значительно повышается в современных условиях, когда государство ограничивает свое участие в социально-трудовом регулировании лишь определением минимальных гарантий. Коллективный договор, защищающий права работников как наиболее социально уязвимой стороны и устанавливающий обязанности каждой из договаривающихся сторон, становится на сегодняшний день основным механизмом регламентации социальной ответственности организаций перед работниками.

Трудовой кодекс Российской Федерации под коллективным договором понимает правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый между работником и работодателем в лице их представителей.<sup>1</sup>

Современная концепция коллективного договора исходит из необходимости широкого развития партнерской формы регулирования социально-трудовых отношений, установленной на допускаемой государством законодательной основе, но без участия законодателя.<sup>2</sup>

Целью коллективного договора является практическая реализация принципов социального партнерства в организациях. Выполнение положений коллективного договора должно быть направлено на реализацию руководством социальной ответственности, гарантирующей трудовые права и меры социальной поддержки работников, повышение качества трудовой жизни и уровня их благосостояния.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, коллективный договор включает обязательства руководства организаций по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда работников, выплата пособий, компенсаций; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха; улучшение условий и охраны труда

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ч. 1 ст. 40 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/4455716c5ba80793d60d1b7dbd5b0c3e1854b608/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4455716c5ba80793d60d1b7dbd5b0c3e1854b608/) (дата обращения: 02.03.2016).

<sup>2</sup> См.: Трудовое право / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2011. С. 184.



работников, в том числе женщин и молодежи; оздоровление и отдых работников и членов их семей; контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора и другие вопросы, определенные сторонами.<sup>1</sup>

Трудовым законодательством предусмотрено расширение перечня социальных гарантий работникам сверх установленных законодательством в случае, если они улучшают условия труда и благосостояние работников.<sup>2</sup>

Отдельные организации реализуют перед своими работниками повышенную социальную ответственность в рамках коллективных договоров. Ее содержание включает бесплатное медицинское обслуживание и оздоровление работников и членов их семей, оказание материальной помощи пенсионерам и ветеранам организаций, субсидирование обучения на получение высшего образования, содержание подшефных образовательных учреждений, предоставление льгот молодым семьям, социальную поддержку материнства. Социальная ответственность перед работниками, распространяясь за границы коллективных договоров, реализуется также посредством социальных программ по негосударственному пенсионному обеспечению, строительству жилья с льготным ипотечным кредитованием, развитию социальной инфраструктуры (строительство баз отдыха, стадионов, поликлиник, детских садов, спортивных объектов) и др.

Приведенные варианты дополнительных льгот и социальных гарантий работникам представляют собой более совершенную модель проявления социальной ответственности организациями в современных условиях. Она характерна для производственных организаций, обладающих материальными, финансовыми, организационными средствами и ресурсами для обеспечения своих социальных обязательств. Среди них – крупные государственные корпорации

---

<sup>1</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ч.ч. 1-2 ст. 41 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/faf49876f47bc530a583c01ebbf08d9bbe99d25d/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/faf49876f47bc530a583c01ebbf08d9bbe99d25d/) (дата обращения: 02.03.2016).

<sup>2</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ч. 3 ст. 41 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/faf49876f47bc530a583c01ebbf08d9bbe99d25d/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/faf49876f47bc530a583c01ebbf08d9bbe99d25d/) (дата обращения: 02.03.2016).

(государственные монополии), организации с государственным участием (акционерного типа) нефтегазовой, химической, нефтехимической, металлургической, горнодобывающей промышленности, электроэнергетики и транспорта (ОАО «Газпром», ОАО «РусГидро», ОАО «НК «Роснефть», ОАО «НОВАТЭК», АНК «Башнефть», Госкорпорация «Росатом», ОАО «Уралкалий», ОАО «Казаньоргсинтез», ОАО «Северсталь», ОАО «ГМК «Норильский никель», ОАО «СУЭК», ОАО «РЖД» и др. ).<sup>1</sup>

Большинство организаций, не имея подобных возможностей, не в состоянии реализовать повышенные социальные обязательства либо реализуют ее по остаточному принципу. В связи с чем представляется целесообразным принимать коллективный договор с учетом специфики деятельности организации, ее финансово-экономического состояния, перспектив развития, наличия социальной инфраструктуры, качественного состава и социальных характеристик работников, то есть необходим индивидуальный подход применительно к организациям, участвующим в коллективно-договорном регулировании.

В настоящее время остается низким уровень охвата работников коллективно-договорными отношениями. Коллективные договоры отсутствуют в большинстве средних и малых организаций, у индивидуальных предпринимателей, организаций частной и смешанной форм собственности, где не сформированы представительные органы работников.<sup>2</sup>

Значительной проблемой, тормозящей процесс развития договорных отношений в организациях, является отсутствие квалифицированных кадров, способных эффективно вести переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений.<sup>3</sup> Внимание обучению специалистов правовым основам представительства интересов работников, в том числе при разработке

<sup>1</sup> См.: Ответственная деловая практика в зеркале отчетности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов: 2012–2014 годы выпуска. Л.В. Аленичева, Е.Н. Феоктистова, Н.В. Хонякова, М.Н. Озерянская, Г.А. Копылова. М.: РСПП, 2015. С. 6-9.

<sup>2</sup> См.: Выступление министра труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан Л.Х. Ивановой на заседании РТК по регулированию социально-трудовых отношений «О состоянии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в республике» // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: <http://mintrudrb.ru/press/reports/4401/> (дата обращения: 17.05.2014).

<sup>3</sup> См.: Вы отвечаете за судьбы людей. Из выступления Главы Республики Башкортостан Р. Хамитова на XXV Отчетно-выборной конференции Федерации профсоюзов Республики Башкортостан // Действие, 18.03.2016. № 11 (1164). С. 2.

коллективного договора, осуществляется в основном на крупных производственных организациях, где действуют профсоюзные организации.<sup>1</sup>

В региональном масштабе слабая профессиональная подготовка профактива в сфере профсоюзного менеджмента, пассивность в обучении новым социальным технологиям также отрицательно сказывается на эффективности системы социального партнерства.<sup>2</sup>

К факторам, сдерживающим развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, относятся также и социальная пассивность работников, отсутствие стремления к объединению и коллективной защите своих интересов, недооценка ими роли и значения коллективного договора как инструмента обеспечения правовой и социальной защиты трудящихся.<sup>3</sup>

Неудовлетворительно качественное состояние договорного регулирования – содержание многих коллективных договоров и соглашений отражает общие принципы законодательных норм, а не конкретные обязательства сторон. Более того, отдельные коллективные договоры содержат положения, противоречащие нормам Трудового кодекса Российской Федерации, нарушения регистрационного характера.<sup>4</sup>

Важным представляется и то, что в коллективных договорах, как правило, отсутствуют конкретные положения об ответственности сторон и санкционные механизмы за невыполнение принятых обязательств, без чего договорное регулирование не может эффективно влиять на развитие социальной ответственности организаций.

Коллективный договор, как и любой другой договор или соглашение, в реальности не может полностью отвечать интересам сторон договора, так как они у работодателя, профсоюзов и государства различны в соответствии с их

<sup>1</sup> См.: Исаков Г. Потенциал для развития. Чтобы повысить эффективность работы, актив должен постоянно учиться // Действие. 16.09.2016. № 36 (1189). С. 3.

<sup>2</sup> См.: Петров А.В., Сунарчина М.М. Социальное партнерство как фактор развития современной культуры труда: региональный аспект // Общество. Среда. Развитие. 2015. № 1. С. 75-76.

<sup>3</sup> См.: Информация по зарегистрированным коллективным договорам и по обследованиям, проведенным территориальными подразделениями Минтруда РБ в части соблюдения трудового законодательства по данным на 1 января 2015 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/koll\\_dogovora/9432/](http://mintrudrb.ru/relations/koll_dogovora/9432/) (дата обращения: 28.03.2016).

<sup>4</sup> См.: Сунагатуллин А. Инструмент с изъянами // Действие. 21.06.2012. № 24 (977). С. 6.

ролевым предназначением в обществе. Коллективный договор, трехсторонние соглашения призваны лишь оптимизировать социально-трудовые отношения между организацией и работниками путем сотрудничества, поиска определенного баланса в их отношениях и прихода к необходимому консенсусу, в конечном итоге выгодному обеим сторонам. Работники получают уверенность в завтрашнем дне, а руководство – гарантию избежать социальных потрясений в трудовом коллективе организации.

Однако уровень сотрудничества руководства и работников в форме предоставления последним возможности участия в разработке, обсуждении проекта коллективного договора и его принятии, или другими словами, участия работников в управлении организацией, оказывается невысоким.

Руководство организаций не готово в полной мере к привлечению работников к соуправлению, делегированию им полномочий в управлении производством, участии в собственности, распределении прибыли.<sup>1</sup> Почти половина опрошенных работников не принимает участия в подготовке или принятии решений по вопросам разработки производственных планов, улучшению условий труда, распределению прибыли. Вместе с тем потенциал включения работников в механизм социального управления достаточно высок и используется руководством организаций не полностью.<sup>2</sup>

В современных условиях развивается процесс персонализации отношений между организацией (его руководством) и работниками путем заключения трудового договора, выступающего регулятором индивидуально-правовых отношений в организации.

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет трудовой договор как «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

---

<sup>1</sup> См.: Экономика и социология труда / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина; под общ. ред. Р.Г. Мумладзе. 4-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2011. С. 232.

<sup>2</sup> См.: Чудинов А. Современный производственный коллектив: потенциал социального самоуправления // Человек и труд. 2012. № 2. С. 67.

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».<sup>1</sup>

В трудовом договоре взаимным согласием сторон могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работника и членов его семьи за счет организации, связанные с обучением, улучшением жилищных условий, социальным страхованием и т.д.<sup>2</sup>

Однако в реальности отношения между администрацией и работниками не всегда являются равноправными. У первой стороны всегда находились возможности диктовать свои условия второй, возможно за исключением случаев, когда одной из сторон договора выступает работник высокой квалификации, редкой специальности, представляющий повышенный интерес для организации.

Одновременно в условиях дефицита рабочих мест работники готовы трудоустроиться на любых условиях, в том числе без оформления трудового договора, а руководители – вопреки положениям трудового законодательства в целях увеличения прибыли отказаться от всех обязательств перед работниками и усилить их эксплуатацию.

В связи с этим Г. Стэндинг рассматривает тенденцию глобального распространения индивидуальных трудовых соглашений при снижении значимости коллективных договоров и влияния профсоюзов как фактор усиления социально-экономической незащищенности работников, когда они вынуждены принимать жесткие условия договора (в том числе срочных, без определенного срока действия). Руководство стремится к минимизации затрат и

<sup>1</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ст. 56 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/1eaf2e1beb877bbca22338c719320a5b9c692297/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/1eaf2e1beb877bbca22338c719320a5b9c692297/) (дата обращения: 14.02.2016).

<sup>2</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ч. 3 ст. 57 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/) (дата обращения: 14.02.2016).

неопределенности, связанной с угрозой взысканий за нарушение договора, определяя пониженные гарантии, статус и снижая стабильность рабочих мест.<sup>1</sup>

Среди внутренних локальных документов организаций распространение получают также этические кодексы, кодексы корпоративного поведения, корпоративные стандарты, содержащие общие принципы и направления по институционализации социальной ответственности перед работниками и одновременно формирующие организационную (корпоративную) культуру и ценности. Важным при разработке и принятии локальных нормативных актов представляется отсутствие противоречий положениям коллективного договора и правовых актов более высокого уровня, а также учет мнения представительных органов работников.<sup>2</sup>

Эффективный контроль выполнения трехсторонних соглашений и коллективных договоров в рамках социального партнерства на всех уровнях предусматривает рассмотрение вопросов выполнения сторонами обязательств соглашений на заседаниях с участием всех сторон. Контроль за реализацией в организации коллективных договоров и локальных соглашений проводится сторонами договора, проводившими переговоры по его заключению, и самостоятельно работодателем и представителями работников в рамках их компетенции, а также соответствующими территориальными и региональными органами по труду.<sup>3</sup>

Участие государства в осуществлении контрольных функций по реализации трехсторонних соглашений и коллективных договоров в организациях, в первом случае в лице исполнительных структур власти, во втором – органами по трудовым отношениям, повышает статус контролирующих механизмов и,

<sup>1</sup> См.: Г. Стэндинг. Прекариат: новый опасный класс» / Г. Стэндинг. Пер. Н.Г. Усова. Ад Маргинем Пресс. 2011. С. 39.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ч.ч. 2, 4 ст. 8 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/c3aa977f4da67be89baf817897b74530882cca55/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/c3aa977f4da67be89baf817897b74530882cca55/) (дата обращения: 16.02.2016).

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) ч. 1 ст. 51 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/4088decd8bfee5d5610994f5efc06fd7e640157b/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4088decd8bfee5d5610994f5efc06fd7e640157b/) (дата обращения: 20.06.2015).

соответственно, усиливает гарантии по выполнению социальных обязательств перед работниками.

В современных условиях особое влияние на развитие социальной ответственности организаций оказывает эффективность функционирования первичных профсоюзных организаций, призванных объединить трудящихся на основе производственных интересов, защищать их права и повышать благосостояние. Основной задачей первичных профсоюзных организаций, выступающих одной из сторон в системе социального партнерства, является представление интересов работников при разработке и принятии коллективного договора, осуществление контроля за его реализацией.

При разработке и принятии соглашений, договоров должен быть выполнен основополагающий принцип эффективной деятельности любой организации, в том числе и профессиональных союзов – это независимость от администрации и руководства организаций.

Однако самостоятельность профессиональных союзов при осуществлении переговорных процессов и деятельности в целом представляется ограниченной.

Согласно положениям статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан предоставить выборным профсоюзным органам условия, необходимые для осуществления их деятельности, в виде оборудованного служебного помещения, оргтехники, средств связи и иного имущества. Здесь однозначно просматривается зависимость первичных профсоюзных организаций от их руководства. Несмотря на защиту деятельности первичных профсоюзных организаций трудовым законодательством, для безответственного руководства всегда найдутся способы оказания давления и создания неприемлемых условий работы для членов профсоюза.

Как известно, профсоюзные взносы удерживаются из заработной платы работников и перечисляются на счета профсоюзов. Однако нередко (особенно это актуально в кризисные периоды) часть денежных средств доходит до адресата, а другая – «застревает» в финансовых операциях организаций. В ходе кризиса оборотных средств у организации возникают сложности с выплатой заработной

платы работникам, приобретением комплектующих. Многие руководители, считая, что это средства организации, которые в трудной ситуации должны работать в ее основной деятельности, используют их по своему усмотрению.<sup>1</sup>

В соответствии с законодательством оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором. Также руководство практически всегда может найти «зацепку» для увольнения «неудобного» работника, являющегося членом коллегиальной профсоюзной организации за активную деятельность по защите прав и интересов работников перед администрацией.

Таким образом, независимость деятельности профессиональных союзов по защите трудовых прав работников организации в современных условиях представляется в значительной степени неполной.

Соответственно результаты деятельности первичных профсоюзных организаций по защите интересов работников в сфере социально-трудовых отношений представляются малоэффективными. Основными причинами являются неумение профессиональных союзов в полной мере использовать права и полномочия по защите прав и интересов работников, предусмотренные трудовым законодательством, достигать конструктивного взаимодействия с администрацией организации, отсутствие активной и принципиальной позиции по требованию безусловного выполнения руководством обязательств, закрепленных в коллективных договорах и соглашениях.

Перечисленное способствует формированию у большинства работников негативного восприятия деятельности профессиональных союзов в организациях. Как следствие, они не видят в профсоюзах силу, способную защитить их от произвола со стороны администрации организации и обеспечить решение их социально-бытовых проблем и гарантии на рабочих местах, что вообще ставит под сомнение вопрос членства в профсоюзах для многих работников.

---

<sup>1</sup> См.: Левчук И. Где деньги, товарищи, или почему профсоюзам бывает неудобно? // Действие, 21 октября 2016г. № 41 (1194). С. 3.



Закономерным представляется в таких условиях снижение количества организаций, в которых интересы работников представляют первичные профсоюзные организации,<sup>1</sup> а уведомительный характер регистрации профсоюзов и законодательная неопределенность относительно численности инициаторов их создания способствуют появлению карликовых, маловлиятельных профсоюзов, не обеспечивающих реальную защиту трудовых прав работников.<sup>2</sup>

В настоящее время благодаря политике гласности и открытости значительное влияние на социально ответственное поведение производственных организаций как перед своими работниками, так перед местным сообществом оказывает общественное мнение. Общественное мнение становится одной из форм контроля деятельности организаций в социально-трудовой сфере. Ведущая роль в формировании общественного мнения принадлежит независимым средствам массовой информации, способным влиять на формирование ценностей высших стандартов поведения в сфере трудовых отношений, привлечь внимание к социально ответственным организациям. С другой стороны, СМИ способны придать общественной огласке нарушения в сфере труда, тем самым оказывая влияние на формирование общественного мнения по отношению к организациям-нарушителям.

Анализ отдельных информационных сайтов (Башинформ, ПроУфу) и периодической печати («Республика Башкортостан», «Аргументы и Факты», «Действие») позволяет сделать вывод о повышении уровня открытости и прозрачности информации относительно деятельности (в том числе и в социальной сфере) хозяйствующих субъектов.

Информационная открытость общественных органов, органов государственной власти, контрольно-надзорных органов также способна оказать определенное стимулирующее воздействие на повышение социальной

---

<sup>1</sup> См.: Выступление председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан А.М. Самирханова на V Пленуме Совета Федерации профсоюзов Республики Башкортостан 30 мая 2013 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/20\\_let\\_sotsialnomu\\_partnerstvu/3902/](http://mintrudrb.ru/relations/20_let_sotsialnomu_partnerstvu/3902/) (дата обращения: 11.10.2014).

<sup>2</sup> См.: Мамытов Е. Социальное партнерство нуждается в реформировании // Человек и труд, 2008. № 10. С.10.

ответственности организаций и расширение социальных практик по отношению к работникам.

Так, на основе предложений органов исполнительной власти ежегодно в публичном доступе в сети Интернет формируются Всероссийский реестр социально ответственных предприятий и организаций,<sup>1</sup> по итогам проверок контрольно-надзорных органов на постоянной основе – реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников, и реестр недобросовестных работодателей, допустивших несчастные случаи на производстве и имеющих задолженность по выплате заработной платы.<sup>2</sup>

На официальном сайте Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан содержится информация о лучших практиках организаций в сфере охраны труда, ежемесячно размещается информация об организациях-должниках по выплате заработной платы работникам.<sup>3</sup>

Правдивая и очевидная, легко проверяемая информация о реализации социальной ответственности организации перед работниками может сформировать длительный и устойчивый имидж организации как социально ориентированной и благополучно сказаться на ее дальнейшем социально-экономическом развитии.

Средством информирования работников организаций и других субъектов взаимодействия о достижениях организации в области реализации социальной ответственности служит социальная (нефинансовая) отчетность.

<sup>1</sup> См.: Регламент Всероссийского реестра социально ответственных предприятий и организаций // Сайт Всероссийского реестра социально ответственных предприятий и организаций. URL: <http://www.soc-otv.ru/index.php?uid=2> (дата обращения: 19.04.2016).

<sup>2</sup> См.: Реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников // Сайт Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан. URL: [http://git03.rostrud.ru/reestr\\_rabotodateley\\_garantirovanno\\_soblyudayushchikh\\_trudovye\\_prava\\_rabotnikov/](http://git03.rostrud.ru/reestr_rabotodateley_garantirovanno_soblyudayushchikh_trudovye_prava_rabotnikov/) (дата обращения: 08.04.2016); Список недобросовестных работодателей // Сайт Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан. URL: [http://git03.rostrud.ru/spisok\\_nedobrosovestnykh\\_rabotodateley/2016\\_god\\_ned/](http://git03.rostrud.ru/spisok_nedobrosovestnykh_rabotodateley/2016_god_ned/) (дата обращения: 08.04.2016).

<sup>3</sup> См.: Лучшие практики в области организации работ по обеспечению безопасных условий труда на производстве в организациях, осуществляющих деятельность на территории Республики Башкортостан // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://www.mintrudrb.ru/relations/information\\_and\\_analytical\\_materials/14362/](http://www.mintrudrb.ru/relations/information_and_analytical_materials/14362/) (дата обращения: 21.10.2016); Информация по вопросам погашения просроченной задолженности по заработной плате // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://www.mintrudrb.ru/relations/coordination\\_council/](http://www.mintrudrb.ru/relations/coordination_council/) (дата обращения: 21.10.2016).

Вопросы социальной ответственности организаций перед работниками в качестве составной части входят в разработанные международные и российские стандарты по социальной отчетности, содержащие многообразие рассматриваемых аспектов взаимодействия организаций с заинтересованными сторонами.

На сегодняшний день разработано не менее 25 международных стандартов социальной (нефинансовой) отчетности организаций: SA 8000 (Social Accountability 8000)<sup>1</sup>, ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности»<sup>2</sup>, Руководство по социальной отчетности Global Reporting Initiative (Глобальная инициатива в области отчетности)<sup>3</sup>, ICCSR-08260008000 (CSR)<sup>4</sup>. Нефинансовая отчетность становится распространенной практикой для организаций в разных отраслях промышленности независимо от национальных и культурных особенностей государств.

В России первые социальные отчеты появились в 2000–2002 годах. Этому во многом способствовали опубликованные переводы международных стандартов и руководств.<sup>5</sup> Темпы и масштабы нефинансовой отчетности в России практически сопоставимы с мировыми, однако, ориентированы в основном на крупные организации и организации с государственным участием.<sup>6</sup>

На практике подчинения единому стандарту социальной отчетности не существует. Каждая организация в зависимости от потребности выбирает наиболее подходящий для нее стандарт. Так, руководство GRI при составлении социальных отчетов использует 52,7% российских компаний, стандарт AA1000,

<sup>1</sup> См.: Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и Ко, 2006. С. 51.

<sup>2</sup> См.: Международный стандарт ISO 26000:2010 «Guidance on social responsibility» «Руководство по социальной ответственности» // Сайт Всероссийской организации качества по вопросам корпоративной социальной ответственности. URL: [http://www.ksovok.com/doc/iso\\_fdis\\_26000\\_rus.pdf](http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf) (дата обращения: 22.06.2015).

<sup>3</sup> См.: Добровольная публичная отчетность о соблюдении принципов КСО // Сайт Всероссийской организации качества по вопросам корпоративной социальной ответственности. URL: [http://www.ksovok.com/soc\\_accounting.php](http://www.ksovok.com/soc_accounting.php) (дата обращения: 22.06.2015).

<sup>4</sup> См.: Международный Стандарт IC CSR-08260008000 «Social responsibility. Requirement» «Социальная ответственность. Требования» // URL: [http://www.ksovok.com/doc/iso\\_fdis\\_26000\\_rus.pdf](http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf) (дата обращения: 22.06.2015).

<sup>5</sup> Российский бизнес и глобальный договор ООН. Практика социальной ответственности. ПРООН, 2007. С. 5. URL: [http://www.undp.ru/publications/GC\\_3\\_rus.pdf](http://www.undp.ru/publications/GC_3_rus.pdf) (дата обращения: 20.06.2015).

<sup>6</sup> Ответственная деловая практика в зеркале отчетности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов: 2012–2014 годы выпуска. Л.В. Аленичева, Е.Н. Феоктистова, Н.В. Хонякова, М.Н. Озерянская, Г.А. Копылова. М.: РСПП, 2015. С. 11.

Глобальный договор ООН, ISO 26000:2010, Социальную хартию российского бизнеса – 22,0%, другие системы отчетности или свободную форму – 25,3% российских организаций.<sup>1</sup>

Существенным недостатком данных стандартов и руководств для составления социальной отчетности является добровольный принцип их применения и невозможность проведения сертификации, обязательного или контрактного применения (кроме ICCSR-08260008000, сертификация проводится в Международной системе сертификации деятельности организаций в области социальной ответственности «ИНТЕРСОЦСЕРТ»)<sup>2</sup>.

Медленными темпами проходит становление инструментов контроля качества предоставляемой в социальных отчетах информации посредством социального аудита. По данным Ассоциации менеджеров России, уровень внешнего заверения отчетов в России в 2013 году составил более 30% от общего числа опубликованных документов при 40–65% – в Китае, Бразилии, Сингапуре.<sup>3</sup>

Следствием добровольности института социальной отчетности является отсутствие механизмов его регламентации и контроля. В Республике Башкортостан Республиканской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений составлена методика оценки добровольной корпоративной социальной ответственности предприятий на территории республики.<sup>4</sup> Однако ввиду отсутствия установления должного контроля за организациями по ее применению, работа по сбору и ежегодному своду показателей добровольной корпоративной социальной ответственности не ведется при достаточно большом количестве в республике социально ориентированных

---

<sup>1</sup> См.: Ответственная деловая практика в зеркале отчетности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов: 2012–2014 годы выпуска. Л.В. Аленичева, Е.Н. Феоктистова, Н.В. Хонякова, М.Н. Озерянская, Г.А. Копылова. М.: РСПП, 2015. С. 29.

<sup>2</sup> См.: мир... // Сайт Всероссийской организации качества по вопросам корпоративной социальной ответственности. URL: <http://www.ksovok.com/text.php> (дата обращения: 22.06.2015).

<sup>3</sup> См.: Ответственная деловая практика в зеркале отчетности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов: 2012–2014 годы выпуска. Л.В. Аленичева, Е.Н. Феоктистова, Н.В. Хонякова, М.Н. Озерянская, Г.А. Копылова. М.: РСПП, 2015. С.49.

<sup>4</sup> См.: Методика оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций в Республике Башкортостан // Сайт Республиканской организации Башкортостана Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности. URL: <http://www.chemprof-rb.ru/193> // (дата обращения: 18.09.2014).

работодателей.<sup>1</sup> Форму отчета о добровольной корпоративной ответственности, утвержденную в 2008 году, заполнили по итогам 2013 года лишь 17 организаций. Однако эти данные не проанализированы и отчеты не сведены в единый реестр социальных (нефинансовых) отчетов.<sup>2</sup>

Важнейшим внутренним фактором в реализации социальной ответственности выступает готовность руководителей выполнять принятые на себя обязательства перед работниками по созданию благоприятных условий труда, выплате заработной платы в соответствии с трудовым вкладом работника, организации научно обоснованного режима труда, развитию профессионального уровня, предоставлению дополнительных социальных гарантий персоналу.

Однако ежегодный рост количества нарушений в организациях, связанных с заключением и реализацией коллективных и трудовых договоров, свидетельствует о нежелании руководства проявлять социальную ответственность в рамках внутренних регламентационных документов, содержание которых является для работников гарантом социально-трудового благополучия.<sup>3</sup>

По данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, руководство организаций не только не выполняет принятые повышенные обязательства в рамках договорных инструментов, но и нарушает установленные законодательством базовые требования в сфере труда. Так, многочисленны нарушения в области охраны труда в части проведения обязательных инструктажей по технике безопасности, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, обучения безопасным методам работы на производстве (26,1% от общего количества

---

<sup>1</sup> См.: Выступление председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан А.М. Самирханова на V Пленуме Совета Федерации профсоюзов Республики Башкортостан 30 мая 2013 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/20\\_let\\_sotsialnomu\\_partnerstvu/3902/](http://mintrudrb.ru/relations/20_let_sotsialnomu_partnerstvu/3902/) (дата обращения: 23.06.2014).

<sup>2</sup> См.: Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. Уфа: Восточная печать, 2015. С. 282.

<sup>3</sup> См.: Информация по зарегистрированным коллективным договорам и по обследованиям, проведенным территориальными подразделениями Минтруда РБ в части соблюдения трудового законодательства // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/koll\\_dogovora/](http://mintrudrb.ru/relations/koll_dogovora/) (дата обращения: 30.04.2016).

нарушений), своевременной и полной выплаты заработной платы (14,3%), организации режима рабочего времени и времени отдыха (9%).<sup>1</sup>

При этом невыполнение руководством социальных обязательств перед работниками особенно остро проявляется в периоды экономических кризисов, когда выявляется показной характер ответственности руководства большинства организаций, адаптирующихся к нему за счет ухудшения социально-трудовых условий собственного персонала (перевод работников на неполную рабочую неделю, вывод в вынужденные бессрочные отпуска, применение «серых» схем выплат заработной платы).<sup>2</sup>

Условная паритетность прав работников и руководства в области трудовых взаимоотношений, влияние властных позиций последних имеют место в вопросах регулирования трудовых конфликтов между сторонами. Трудовые споры, забастовки, инициированные работниками, в большинстве случаев решаются, как правило, с позиции интересов руководства. Исключением могут являться случаи, когда в ситуацию вмешиваются государственные органы власти, как например, в случае с массовыми забастовками работников в связи с задержкой выплаты заработной платы в г. Пикалево в 2009 году.<sup>3</sup> При проявлении организационной сплоченности работников для формирования представительных органов в целях совместной защиты трудовых прав руководством нередко применяется практика подавления профсоюзной активности работников.<sup>4</sup>

В условиях децентрализованного регулирования трудовых отношений социально-трудовое благополучие работников приобретает высокую зависимость от руководства организаций. Кроме того, несформированность гражданского общества в стране и низкий уровень общественного самосознания определяют

---

<sup>1</sup> См.: Информация по зарегистрированным коллективным договорам и по обследованиям, проведенным территориальными подразделениями Минтруда РБ в части соблюдения трудового законодательства по данным на 1 января 2016 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/koll\\_dogovora/14174](http://mintrudrb.ru/relations/koll_dogovora/14174) (дата обращения: 30.12.2016).

<sup>2</sup> См.: Стрижев С., Галкина А. Уроки кризиса для корпоративной социальной ответственности // Социальная политика и социальное партнерство. 2012. № 5. С.56-63.

<sup>3</sup> См.: Безответственное поведение работодателей в трудовых конфликтах // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 3. С. 38-41.

<sup>4</sup> Там же.

необходимость ужесточения контрольных и регулирующих функций государства в целях повышения социальной защищенности трудящихся.

Действующее государственное регулирование характеризуется расширением прав и полномочий хозяйствующих субъектов, позволяющих руководству находить способы и возможности отходить от выполнения обязательных требований трудового законодательства по отношению к работникам организаций.

По мнению представителей юридической науки, действующая нормативная правовая база предоставляет возможность руководству организаций нарушать права работников «на законных основаниях». Главный кодифицированный акт в сфере труда – Трудовой кодекс Российской Федерации содержит положения, ослабляющие защитные механизмы права в отношении работников, в частности, при заключении трудового договора в письменной форме (ст. 67) работник вынужден принимать жесткие условия руководства, возможность замены 20% размера оплаты труда товарами и продукцией (ст. 131) позволяет руководству ограничивать выплату заработной платы работникам в денежной форме. Отдельные положения законодательства не имеют должной эффективности, к примеру, механизм установления работникам денежной компенсации в случае задержки заработной платы и иных выплат (ст. 236). На практике большинство работодателей не производят соответствующих выплат, а работники, не желая конфликтовать с руководством, не требуют от них выполнения обязательных правовых норм.<sup>1</sup>

С другой стороны, сами государственные структуры проводят политику всесторонней организационной, инвестиционной поддержки субъектов предпринимательства с одновременным снижением на них уровня административного давления и создания условий для упрощения хозяйственно-экономической деятельности. Так, Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года помимо финансовой, инфраструктурной, имущественной, юридической,

---

<sup>1</sup> См.: Абузярова Н. Трудовой кодекс: сбалансированы ли права сторон? // Человек и труд. 2006. № 9. С. 78-79.



методологической поддержки субъектов предпринимательства предусматривает меры по сокращению административной нагрузки на организации со стороны государственных контрольно-надзорных органов. Данные меры выражаются в обеспечении 3-летнего моратория на проведение плановых проверок в отношении субъектов малого предпринимательства, сокращение числа проверок и контрольных мероприятий в рамках апробации риск-ориентированного подхода при осуществлении государственного и муниципального контроля, блокировку необоснованных законодательных инициатив, связанных с увеличением размера административных санкций за нарушение обязательных требований, снижение размера административных санкций по отдельным видам правонарушений и др.<sup>1</sup>

В третьем чтении Государственной Думой Российской Федерации принят законопроект «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», направленный на упрощение документооборота на микропредприятиях и введением типовой формы трудового договора, позволяющей руководству организаций отказаться от разработки и принятия дополнительных нормативных правовых актов в сфере труда.<sup>2</sup>

Известно, что на малых и средних предприятиях уровень социальной защищенности работников остается крайне недостаточным ввиду отсутствия применения их руководством механизмов договорного регулирования, отсутствия первичных профсоюзных организаций, слабого государственного контроля. На наш взгляд, мероприятия по оптимизации организационных процессов в деятельности субъектов предпринимательства могут благоприятно отразиться на их финансово-экономическом развитии, но подобные мероприятия дальнейшего самоустранения государства от социально-трудового регулирования, в частности, в сфере государственного контроля (сокращение числа проверок,

<sup>1</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 июня 2016 года № 1083-р об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года // Сайт Правительства Российской Федерации. URL: <http://government.ru/media/files/jFDd9wbAbApxgEiHNaXHveytq7hfPO96.pdf> (дата обращения: 30.12.2016).

<sup>2</sup> См.: В третьем чтении принят законопроект, направленный на упрощение кадрового документооборота на микропредприятиях // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/255> (дата обращения: 30.12.2016).



снижение административного давления, передача подконтрольных субъектов в сферу саморегулирования) неизбежно ведут к негативным последствиям в виде отсутствия должной реализации руководством социальной ответственности перед работниками и, в конечном итоге, – к снижению качества их трудовой жизни.

Соблюдение правовых основ законодательства в области труда и в целом степень проявления организацией социальной ответственности по отношению к работникам зависят непосредственно от личностных качеств руководителя, связанных с его морально-этической и правовой культурой.

В научной литературе немало внимания уделяется поиску набора деловых и личных качеств, черт характера современного руководителя для эффективного выполнения возложенных на него управленческих функций (А. Файоль, Г. Кунц, О'Донэлл, А.А. Годунов, П.С. Емшин, Е.Е. Вендеров, В.К. Тарасов и др.)<sup>1</sup>.

Классификация разнообразных требований к руководящему персоналу выделяет помимо деловых и профессиональных характеристик руководителей (таких как высокий интеллект, компетентность, эрудиция, способность к достижению поставленных целей, способность к организации и предвидению, широкий кругозор, гибкость мышления) также нравственные качества – активность, сознательная, упорная, твердая воля, чувство долга, мужество, забота об общем интересе, восприимчивость, честность, справедливость, стремление к саморазвитию, готовность к изменениям.

Президент корпорации «Дженерал моторс» Р. Гастенберг среди предъявляемых руководителям требований выделял высшую ответственность во всех делах. У каждого руководителя эта черта должна быть обращена и к себе, и ко всем, с кем он взаимодействует: с поставщиками, потребителями, коллегами.<sup>2</sup>

Таким образом, неотъемлемой чертой современного руководителя представляется готовность принимать на себя ответственность, основанную на осознании необходимости выполнения должного не только в сфере принятия производственных решений, но и в управлении человеческими ресурсами.

---

<sup>1</sup> См.: Назарова У.А., Мухаметлатыпов Ф. У. Работодатель и наемный работник системное исследование. Науч. изд. - Уфа, 1997. С. 96 .

<sup>2</sup> Там же. С. 98 .

Умение признавать достижения подчиненных, склонность обсуждать с ними возможные пути решения проблем, смелость и способность представлять и защищать подчиненных, желание постоянно общаться с ними – входят в число наиболее необходимых навыков руководителей, по мнению зарубежных специалистов.<sup>1</sup>

Работники также хотят видеть в поведении руководителей реализацию социально ответственного отношения, основанного на высоких моральных качествах и культуре. Подтверждает сказанное и результаты опроса работников ОАО «УМПО», отметивших среди приоритетных качеств руководителей чувство ответственности, заботу о людях, умение разговаривать с людьми, справедливость, умение постоять за коллектив, умение ставить интересы коллектива выше личных, порядочность, честность.<sup>2</sup>

Процесс формирования этих качеств у руководителя представляется сложной системной задачей. Воспитание руководителя должно проходить, по нашему мнению, в двух этапах:

1) формирование и воспитание личностных качеств будущего руководителя в многоуровневой образовательной системе (школа, колледж, училище, высшее учебное заведение, специальное образование для руководителей и т.д.);

2) воспитание в трудовом коллективе, где будущий руководитель проходит практически все ступени карьерного развития и осознает на практике важность ответственного отношения к своим должностным обязанностям, ответственности перед трудовым коллективом и перед каждым работником на определенном участке своей деятельности.

Таким образом, исследуя факторы, влияющие на развитие социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях, приходим к выводам, что субъекты строят социально-трудовые отношения в законодательном поле, разработанном государством, в договорном формате на принципах социального партнерства.

---

<sup>1</sup> См.: Таранов П.С. Золотая книга руководителя. М. Вече: Персей: АСТ, 1994. 560 с.

<sup>2</sup> См.: Назарова У.А., Мухаметлатыпов Ф. У. Работодатель и наемный работник системное исследование. Науч. изд.- Уфа, 1997. С. 98-99 .

В современных условиях, когда государство ограничивает свое участие в социально-трудовом регулировании лишь определением минимальных гарантий, основным механизмом регламентации социальной ответственности в производственных организациях становится коллективный договор, защищающий права работников как наиболее социально уязвимой стороны, устанавливая обязанности каждой из договаривающихся сторон.

Дальнейшее развитие колдоговорного регулирования затруднено отсутствием первичных профсоюзных организаций во многих производственных организациях, нехваткой квалифицированных специалистов по труду, нежеланием руководства организаций брать на себя дополнительную социальную нагрузку, нестабильностью финансового положения организаций.

К факторам, ограничивающим развитие добровольно принимаемой социальной ответственности производственных организаций на современном этапе социально-трудовых отношений можно отнести:

- слабая позиция государства в осуществлении контрольно-надзорных функций, сокращение административной нагрузки в отношении хозяйствующих субъектов с последующим переходом на принципы саморегулирования при недостаточной жесткости санкционных инструментов регулирования ответственности организаций;

- недостаточное влияние государства на процессы регулирования социально-трудовой сферы, в частности, ее посредническая роль в многоуровневых трехсторонних соглашениях в системе социального партнерства;

- отсутствие на национальном уровне комплекса стимулирующих мероприятий (прежде всего, финансово-распределительного характера) по повышению заинтересованности организаций в реализации социально ответственной деятельности;

- нежелание и неготовность руководителей организаций заниматься вопросами развития социальной ответственности, привлечения работников к управлению организацией;

– недостаточная эффективность деятельности профсоюзных организаций, обусловленная их зависимостью от администрации, следствием чего является усиление недоверия работников к их деятельности;

– неустойчивое социально-экономическое положение организаций, ограничивающее возможности расширения и включения в коллективные договоры дополнительных социальных гарантий.

Предлагаемая организациям модель социальной отчетности носит рекомендательный характер, не является обязательной и не содержит единой системы отчетности по определенным направлениям социальной ответственности, поэтому в современных условиях не представляется эффективным стимулом развития социальной ответственности.

Фактором, оказывающим влияние на реализацию социальной ответственности организаций, является открытость и прозрачность деятельности СМИ, государственных контрольно-надзорных органов и органов государственной власти, публикующих в открытом доступе как информацию о лучших социальных практиках организаций, так и информацию о деятельности организаций, не выполняющих свои социальные обязательства перед работниками.

Итак, в первой главе нашей работы в рамках исследования теоретико-методологических подходов анализа социальной ответственности производственных организаций мы приходим к следующим основным выводам.

Многообразие теоретических подходов изучения и осмысления концепта ответственности в ходе эволюции научных знаний приводит к его восприятию не только в отношении отдельного индивида, но и в отношении иных субъектов взаимодействия (социальных групп, институтов), в том числе производственных организаций, призванных выполнять общественно необходимые функции и вступать в этих целях в систему взаимодействия с наемными работниками, государственными структурами, потребителями, деловыми партнерами, местным сообществом. Особенности отношений с каждой из сторон взаимодействия, основанных на принципах объективно обусловленной зависимости, определяют

соответствующее содержание форм проявления организацией социальной ответственности.

Исследование сущности социальной ответственности производственной организации, представленной в форме коллективного единства, особенностей ее формирования и проявления целесообразно проводить на основе деятельностного подхода в системе взаимодействия работников и администрации, выступающих в качестве основных субъектов производственной деятельности в разрезе особенностей выполняемых ими функций.

Механизм формирования добровольно принимаемой организацией ответственности основан на чувстве долга за необходимость обеспечить благоприятные условия для производственной и внепроизводственной деятельности работников, установке на полную реализацию связанных с этим обязательств, гордости за полученные результаты. Механизм формирования вынужденной ответственности включает совокупность санкций за нарушение требований законов, регулирующих производственную деятельность организации, страх административного и уголовного наказания, установку на формальное выполнение требований законодательства при активном поиске способов скрытого его нарушения.

Социальную ответственность организации можно определить как основанную на осознании взаимозависимости всеми ее субъектами реализацию добровольно или вынужденно принятых обязательств, направленных на достижение как общих, так и частных целей совместной производственной и внепроизводственной деятельности.

В структуре видов социальной ответственности организации наиболее значимая по роли в процессе труда форма ответственности администрации перед работниками, предполагающая проявление ответственного отношения как в процессе производственной деятельности, так и реализации комплекса внепроизводственных мероприятий с целью повышения качества жизни работников и членов их семей.

Среди факторов, оказывающих влияние на развитие добровольно принятой социальной ответственности организаций перед работниками: институциональная среда, устанавливающая правила и порядок реализации социальной

ответственности на основе государственного и локального регулирования; эффективность функционирования механизмов договорного регулирования трудовых отношений субъектов производственной деятельности (посредством реализации инструментов социального партнерства); уровень активности и эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций по защите прав и интересов работников перед администрацией; готовность руководства организаций выполнять принятые на себя социальные обязательства перед работниками; уровень развития добровольных корпоративных инициатив в области ответственности (социальная отчетность); морально-этические качества руководителей организаций; эффективность и прозрачность деятельности средств массовой информации.

Основные причины, тормозящие процесс развития социальной ответственности организаций в современных условиях, на наш взгляд, связаны с несовершенством законодательной основы регулирования и контроля реализации социальной ответственности организаций, в том числе с отсутствием комплексных мер стимулирующего характера для повышения ответственности руководителей в социально-трудовой сфере на фоне низкой эффективности санкционных инструментов и ослабления контрольно-надзорных функций государства, чрезмерной либерализацией сферы трудовых отношений, материальным и финансовым положением организаций, низким уровнем правовой культуры руководителей, отсутствием у многих из них внутреннего регулятора – совести и готовности привлечения работников к процессу управления организацией, отсутствием законодательной инициативы профсоюзов на федеральном и в большинстве региональных уровней, их зависимость от администрации при осуществлении своего главного предназначения по защите интересов работников.

## **Глава 2. Реализация социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях**

### **2.1. Социальная ответственность организаций перед работниками в производственной сфере**

Комплекс направлений социальной ответственности, проявляемой руководством перед работниками в процессе осуществления ими трудовой деятельности, включает в себя совокупность действий, направленных на создание благоприятных условий для воспроизводства и развития как в производстве, так и внепроизводственной сфере.

Первую подгруппу составляет ответственность, проявляемая руководством перед работниками в процессе организации и реализации производственного процесса. К ней относят ответственность в области создания необходимых условий труда на рабочем месте, оплаты труда за выполнение работником трудовых функций, повышения квалификационного уровня работников, их адаптации к производственной среде.

Одним из главных направлений социальной ответственности является деятельность руководства в области создания для работников благоприятных условий труда. Несмотря на установление государственных нормативных требований, состояние условий труда на рабочих местах в значительной степени зависит от деятельности руководства, обладающего широкими полномочиями по их организации. К тому же слабый государственный контроль, ограниченный проведением государственной экспертизы условий труда,<sup>1</sup> повышает требования к ответственности руководства в данной области.

Однако результаты глубинных интервью свидетельствуют о невысоких требованиях работников к состоянию условий труда на производстве. Среди работников сложилась в значительной степени положительная оценка условий

---

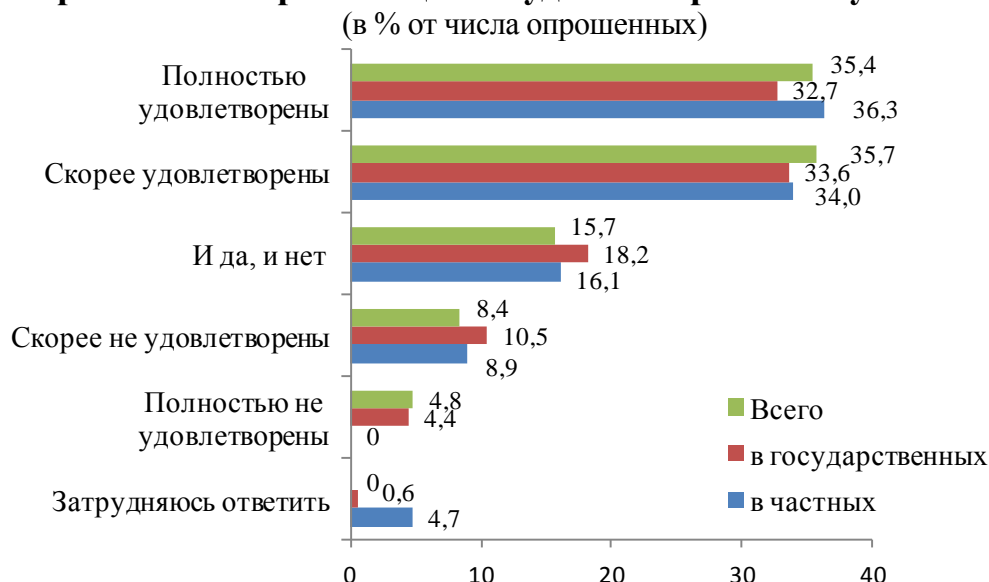
<sup>1</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) ст. 216.1 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/ca9769a654c65dec304265df0473c4467580bacc/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ca9769a654c65dec304265df0473c4467580bacc/) (дата обращения: 05.01.2017).

труда. «Условия труда ... могу охарактеризовать как хорошие» (ПАО «УМПО», слесарь-сборщик, стаж 23 года, 48 лет, муж.). «Меня вполне устраивают созданные на рабочем месте условия труда» (ФГУП «УППО», токарь, стаж 14 лет, 37 лет, муж.). «Условия труда считаю нормальными, думаю на других промышленных производствах они не лучше» (ФЛ ОАО Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», оператор, стаж 11 лет, 31 год, жен.).

Аналогичны результаты социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» – доля работников, полностью и скорее удовлетворенных условиями труда составляет 71,1%, неудовлетворенных – 13,2%. (диаграмма 1).

Диаграмма 1

### Мнение работников организаций об удовлетворенности условиями труда



Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

Можно предположить, что в условиях нестабильной социально-экономической обстановки, массовых высвобождений и безработицы подавляющее большинство работников согласны на любую работу, не предъявляя при этом высоких требований к состоянию условий труда на производстве. «Кругом безработица и кризис, я готова работать в любых условиях, лишь бы своевременно и хорошо платили» (ФЛ ОАО Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», наладчик, стаж 17 лет, 37 лет, жен.).



К тому же отсутствие у работников с самого начала социально-экономических преобразований представлений о должной организации условий труда и сложившаяся со времен административно-командной системы привычка работать при любых условиях, не проявляя при этом активности по их улучшению, и в целом бездеятельность профсоюзных организаций создают возможность для руководства организаций занимать совершенно безразличную позицию по отношению к данной сфере социально-трудовых отношений.

В значительной степени упрощены и ограничены представления самих работников о необходимом уровне условий труда и ответственности руководства по их организации в современных условиях. Большинство работников связывают благоприятные условия труда лишь со своевременной выдачей средств санитарной гигиены, индивидуальной защиты и проведением первичного инструктажа по технике безопасности. Так считают более 75% работников государственных производственных организаций и почти 90% работников организаций, представляющих частный сектор производства.

Пассивная позиция работников в улучшении условий труда во многом вызвана их нежеланием терять льготы и выплаты компенсационного характера, предоставляемые за работу во вредных условиях.<sup>1</sup> Это подтверждается высказываниями работников в ходе глубинных интервью. *«В нашем цехе ... из-за вредных условий труда нам дают дополнительные дни к отпуску, небольшую доплату, выдают молоко и минеральную воду»* (ПАО «УМПО», электрогазосварщик, стаж 22 года, 43 года, муж.). *«Я уже 2 года как получаю льготную пенсию к зарплате и планирую работать здесь дальше»* (ПАО «УМПО», распределитель работ в литейном цехе, стаж 28 лет, 52 года, жен.).

Так, ограниченные представления и низкий уровень требований работников к состоянию условий труда на производстве дают возможность руководству уходить от решения вопросов, связанных с их улучшением с целью сохранения здоровья

---

<sup>1</sup> См.: Доклад на X заседание Совета Федерации профсоюзов РБ с повесткой дня: «О совместной работе профсоюзов по контролю за состоянием условий и охраны труда с органами исполнительной власти и органами надзора и контроля Республики Башкортостан» // Сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан . URL: [http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT\\_ID=19177](http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT_ID=19177) (дата обращения: 09.01.2017).

работников организации. Этому также способствует политика государства, направленная на ослабление контрольно-надзорных функций в отношении хозяйствующих субъектов и усилению защиты их прав при проведении надзорных мероприятий, с одной стороны, и отсутствию действенных стимулов по улучшению состояния условий труда руководством организаций, – с другой.

Так, введенная в 2014 году система специальной оценки условий труда, призванная стимулировать руководство к повышению ответственности и обязывающая проводить мероприятия по идентификации и оценке вредных и опасных факторов производственной среды, ввиду поспешного принятия и серьезных методических недоработок, содержит законные пути для завышения руководством уровня реального состояния условий труда в целях снижения страхового тарифа для уплаты в Пенсионный фонд Российской Федерации.<sup>1</sup>

Работники организаций подтверждают, что проведение столь важных оценочных мероприятий страдает признаками формализма, следствием чего является невозможность получения предусмотренных законодательством социальных льгот. *«Аттестация проводится, но все зависит от начальства. Оно руководствуется не совестью, а личной выгодой»* (ПАО «УМПО», фрезеровщик, стаж 16 лет, 36 лет, жен.). *«Аттестация проводится в основном для «галочки».* *После нее я не замечаю никаких изменений в лучшую сторону»* (ООО «Уфанефтегазмаш», сварщик, стаж 9 лет, 29 лет, муж.). Это указывает на формальное проявление вынужденной ответственности руководством организации.

Недостаточный уровень ответственности руководства организаций в области условий труда подтверждается также данными официальной статистики и государственных органов, контролирующих сферу социально-трудовых отношений.

Статистические данные свидетельствуют об установлении отрицательной динамики показателей занятых во вредных, опасных условиях труда и на тяжелых работах. Так, за период с 2009 по 2015 годы удельный вес занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда увеличился почти в 1,5 раза с

---

<sup>1</sup> См.: Письмо Председателю Правительства Российской Федерации Медведеву Д.А. по методике СОУТ // Сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан. URL: [http://www.fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/special-assessment/?ELEMENT\\_ID=12339](http://www.fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/special-assessment/?ELEMENT_ID=12339) (дата обращения: 07.02.2017).

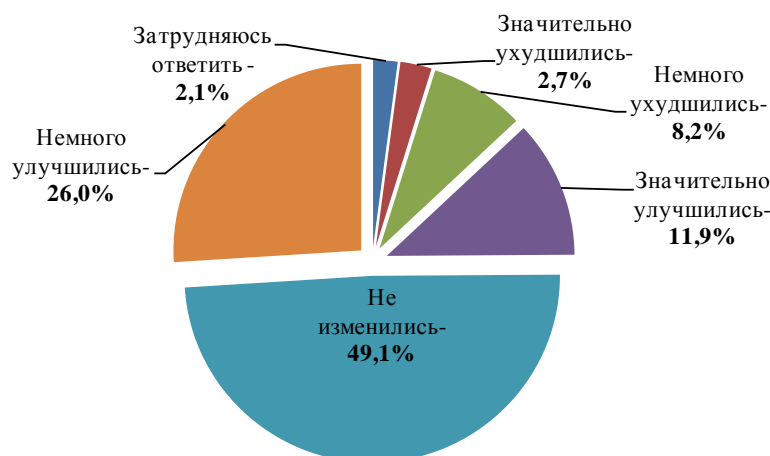
27,5% до 39,1%, работников, занятых на тяжелых работах – в 1,7 раза с 9,8% до 16,5% соответственно.<sup>1</sup>

Санитарно-гигиеническое состояние 71,8% промышленных организаций Республики Башкортостан в 2015 году признано неудовлетворительным, 5,6% – крайне неудовлетворительным.<sup>2</sup>

Несмотря на высокий уровень удовлетворенности условиями труда, на отсутствие динамики в области условия труда указала почти половина опрошенных работников, у 10,9% – они ухудшились (диаграмма 2).

Диаграмма 2

**Мнение работников организаций о динамике условий труда  
за последние 12 месяцев**  
(в % от числа опрошенных)



Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

Создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, а также обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования и осуществлении технологических процессов

<sup>1</sup> Доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2014 году» // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary24> (дата обращения: 24.09.2015); Удельный вес работников организаций, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (на конец 2015 года) // Сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/working\\_conditions/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions/#) (дата обращения: 01.05.2016).

<sup>2</sup> Доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Республике Башкортостан в 2015 году» / Уфа, 2016. // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. С. 13. URL: [http://www.mintrudrb.ru/relations/information\\_and\\_analytical\\_materials/14127/](http://www.mintrudrb.ru/relations/information_and_analytical_materials/14127/) (дата обращения: 28.11.2016).

законодательно закреплено за руководством организаций. Соответственно, причиной ухудшения условий труда в организациях является нежелание руководства инвестировать обновление основных производственных фондов и техническую модернизацию производства, реализация мероприятий по охране труда на фоне ограниченных финансовых возможностей организаций по остаточному принципу.<sup>1</sup>

Подтверждают сказанное низкие темпы обновления основных производственных фондов организаций. Их износ в отдельных отраслях промышленности достигает 80%, а динамика их обновления не превышает 11%. Лишь 9,6% производственных мощностей имеют возраст до 5 лет.<sup>2</sup>

Необходимо отметить, что работники государственных (либо с участием государства) производственных организаций, в отличие от частных, оценивают социальную ответственность организации в области технического переоснащения производства на достаточно высоком уровне и в большей мере осознают причинно-следственную зависимость состояния условий труда от модернизации производственно-технологических процессов.

*«В нашей организации процессу обновления и модернизации устаревшего оборудования в последние годы придается значительное внимание, работа ведется как за счет собственных средств организации, так и с помощью государственной поддержки (прим. – в рамках программы технического перевооружения оборонно-промышленного комплекса)»* (ПАО «УМПО», наладчик станков с ЧПУ, 41 год, стаж 17 лет, муж.). *«Обновление и модернизации оборудования происходит, но в настоящее время этот процесс затормозился из-за финансовых сложностей»* (ФГУП «УППО», инженер-электроник, стаж 28 лет, 52 года, муж.).

*«У нас обновление и модернизация оборудования происходит по мере необходимости и в той мере, насколько позволяют финансовые возможности»* (ФЛ ОАО Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», слесарь, стаж 12 лет, 34 года,

<sup>1</sup> См.: Информация о работе технической инспекции труда Федерации профсоюзов Республики Башкортостан за 2015 год // Сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан . URL: [http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT\\_ID=895](http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT_ID=895) (дата обращения: 09.01.2017).

<sup>2</sup> Сунагатуллин А. Вместе решать дела легче // Действие. 25.01.2013. № 4 (1007). С. 5.

муж.). *«Не быстро, но устаревшее оборудование обновляется. Все зависит от финансов и прибыли»* (ООО «Уфанефтегазмаш», токарь, стаж 10 лет, 30 лет, муж.).

Примечательно, что работники организаций частного сектора отмечали необходимость обновления и модернизации устаревшего оборудования организации, в основном, с экономической точки зрения. *«Основная задача этого процесса, на мой взгляд, – повышение производительности труда и качества продукции»* (ФЛ ОАО Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», слесарь, стаж 12 лет, 34 года, муж.). *«Целью модернизации можно назвать увеличение объемов производства продукции, прибыли организации, а значит, и рост нашей заработной платы»* (ООО «Уфанефтегазмаш», токарь, стаж 10 лет, 30 лет, муж.).

Высказывания работников государственного сектора указывают и на решение проблем социального содержания. *«Хотелось бы, чтобы работа по обновлению оборудования ускорилась, так как она способствуют повышению производительности труда, его облегчению, подогревает интерес к развитию профессионального мастерства, снижает травмоопасность»*. (ПАО «УМПО», наладчик станков с ЧПУ, 41 год, стаж 17 лет, муж.). *«Замена оборудования и совершенствование старых технологий развивает производство и повышает квалификационный уровень работников»* (ФГУП «УППО», инженер-электроник, стаж 28 лет, 52 года, муж.)

Более высокая оценка работниками государственного сектора производства социальной ответственности своего руководства в сфере обновления и модернизации основных производственных фондов по сравнению с оценкой работников частных организаций связана, на наш взгляд, не столько с проявлением ответственности тех или иных руководителей, а сколько в контроле, осуществляемом государством в рамках стратегического развития оборонно-промышленного комплекса. Руководство частных организаций полностью самостоятельно в решении любых вопросов, в том числе и обновления технологического оборудования. Конечно, как нам представляется, руководители производственных организаций обеих форм собственности в современных условиях не прочь в целях получения прибыли ужесточить эксплуатацию работников даже в

ущерб их безопасности и здоровью, но если в первом случае руководителей в какой-то степени удерживает от этого причастность к деятельности по обеспечению национальной безопасности страны, способствующая формированию чувства гордости за свою организацию в лице трудового коллектива, выполнения долга перед страной, то во втором случае бесконтрольность деятельности руководителей создает условия жить одним днем, особо не утруждая себя решением вопросов социального развития организации. *«Администрацию в первую очередь интересует прибыль, а наше здоровье и безопасность – в последнюю»* (ООО «Уфанефтегазмаш», сварщик, стаж 9 лет, 29 лет, муж.). Это указывает на отсутствие чувства долга, связанного с необходимостью сохранения работоспособности работников.

Следствием недостаточной работы руководства по организации безопасных условий труда при эксплуатации работниками оборудования и осуществлении технологических процессов являются высокие показатели профессиональной заболеваемости и производственного травматизма.

Численность вновь заболевших на производстве в Российской Федерации ежегодно составляет 6-8 тыс. человек.<sup>1</sup> Одной из существенных проблем в этой области является выявление профессиональных заболеваний на поздних стадиях, когда работник уже стал инвалидом и по объективным причинам не может продолжать работу по профессии либо теряет общую трудоспособность.

По данным наших исследований, только половина работников организаций считают себя практически здоровыми (состояние здоровья «хорошее» или «очень хорошее»). При этом 47,3% вынуждены из-за различных ситуаций на работе переносить болезнь «на ногах», 44,5% – выходить на работу до окончательного выздоровления. Каждый четвертый работник (27,4%) вообще не может посетить врача из-за плотного графика работы в организации.

Причина видится в неудовлетворительных условиях труда на фоне низкой эффективности оздоровительных и профилактических мероприятий вследствие коммерциализации медицинского обеспечения работающего населения, ликвидации

---

<sup>1</sup> Первый замминистра Сергей Вельямкин: Удельный вес работников, занятых во вредных условиях труда, за пять лет вырос с 24,9 до 31,8% // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/124/> (дата обращения: 05.01.2016).

цеховой медицинской службы, экономии руководством средств на проведении периодических медицинских осмотров, сокрытие самими работниками начальных симптомов профессиональной патологии из-за боязни потерять работу.<sup>1</sup>

Только в одной из четырех исследованных производственных организаций – ПАО «УМПО» в настоящее время регулярно проводятся профилактические медицинские осмотры работающих с привлечением узких специалистов за счет средств организации и работает цеховая медицинская служба. *«В 1990-ые и в начале 2000-х годов на нашем объединении была ликвидирована цеховая медицинская служба, не проводились текущие медицинские профилактические осмотры и лишь относительно недавно вся эта структура заработала вновь»* (ПАО «УМПО», распределитель работ в литейном цехе, стаж 28 лет, 52 года, жен.). *«У нас медицинский осмотр проходят только работники производственных цехов, другие не привлекаются...»* (ООО «Уфанефтегазмаш», сварщик, стаж 9 лет, 29 лет, муж.). *«Цеховая медицинская служба в настоящее время не функционирует, а профосмотры проходят, в основном, производственные работники»* (ФГУП «УППО», токарь, стаж 14 лет, 37 лет, муж.). Эти высказывания работников указывают на реализацию администрацией вынужденной формы социальной ответственности.

Следствием его проявления является высокий уровень производственного травматизма и случаи их сокрытия руководством и самими работниками. Случаи сокрытия руководителями организаций несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на постоянной основе выявляются в ходе контрольно-надзорных проверок (по РФ 953 случая – в 2014 году).<sup>2</sup>

В значительной мере способствует сокрытию производственных травм и действующая законодательная база. Штраф за сокрытие производственной травмы составляет от 500 до 1000 рублей для должностного лица и от 5000 до 10000 рублей–

<sup>1</sup> Доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Республике Башкортостан в 2015 году» / Уфа, 2016. // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. С. 13. URL: [http://www.mintrudrb.ru/relations/information\\_and\\_analytical\\_materials/14127/](http://www.mintrudrb.ru/relations/information_and_analytical_materials/14127/) (дата обращения: 18.11.2016).

<sup>2</sup> Доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2014 году». С. 37 // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary24> (дата обращения: 24.09.2016).



для юридического.<sup>1</sup> Установленные законодательством низкие штрафные санкции стимулируют руководителей к единовременной уплате штрафов вместо разработки и реализации дорогостоящих мероприятий по сохранению здоровья работников.

Можно предположить, что мотивом для сокрытия случаев травматизма руководителями является также боязнь проведения надзорными органами наряду с расследованием несчастных случаев дополнительных проверок в области охраны труда с последующим наложением ощутимых штрафных санкций и предписаний.

Работники скрывают случаи травм под давлением руководства либо из-за нежелания получать больничные выплаты, размеры которых существенно ниже установленной оплаты труда, отсутствия разницы в порядке оплаты производственной и бытовой травм. *«Случаи травматизма бывают...но на больничном быть невыгодно, да и за бытовую (прим. – травму) сейчас также платят»* (ПАО «УМПО», электрогазосварщик, стаж 22 года, 43 года, муж.). *«Если травма по вине работника, то стараются скрыть, чтобы избежать неприятностей с руководством»* (ООО «Уфанефтегазмаш», фрезеровщик, стаж 7 лет, 26 лет, муж.).

Причиной травм, полученных работниками организаций по своей вине вследствие нарушений требований безопасности при эксплуатации транспортных средств, технологического оборудования, несоблюдении трудового распорядка и дисциплины труда, является, прежде всего, неэффективная организация системных мероприятий по охране труда: нерегулярное проведение инструктажа, отсутствие подготовленных специалистов по охране труда, эксплуатация устаревшего оборудования, слабый контроль руководства и специалистов по охране труда за выполнением правил безопасной работы.

Руководство организаций не проявляет должной ответственности в обеспечении работников специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, применение которых существенно сокращает риски получения травм и заболеваний на производстве. По данным Федерации

---

<sup>1</sup> См.: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.01.2017) Ст. 15. 34 [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/b9c7e05374865cdbbfccaf8433aba68041bc16f4/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/b9c7e05374865cdbbfccaf8433aba68041bc16f4/) (дата обращения: 24.09.2016).



профсоюзов Республики Башкортостан, только 39% работников организаций обеспечиваются СИЗ в полном объеме, 52% – в недостаточном, 9% – не знакомы с СИЗ.<sup>1</sup> В 86% организаций, проверенных контрольно-надзорными органами, выявлены нарушения по данному вопросу.<sup>2</sup> Однако бездействие государственных структур и слабость профсоюзного контроля не могут оказать влияние на деятельность руководства и способствуют дальнейшему игнорированию им данной проблемы.

Безразлично относится также руководство к организации обучения работников безопасным приемам и методам выполнения работ, являющегося важным фактором снижения числа производственных травм и профессиональных заболеваний. Доля денежных средств, направляемых на обучение по охране труда из общей суммы возвратных средств на профилактические мероприятия в рамках системы социального страхования, очень низка и варьируется в Республике Башкортостан в пределах от 0,05% до 1,5% за 2012-2015 годы.<sup>3</sup>

Необходимым условием формирования организационной основы для реализации добровольно принимаемой социальной ответственности руководства в области условий труда служит наличие эффективной системы управления охраной труда в организации. Однако отделы по охране труда функционируют в основном в крупных государственных организациях, что подтверждается результатами глубинных интервью.

Работники исследованных организаций частной формы собственности отметили, что в нарушение законодательства вместо создания отделов охраны труда для организаций с численностью работников более 50 человек, вопросами безопасности условий труда и разработкой политики по охране труда занимается один специалист, уполномоченный осуществлять эту деятельность: «У нас

<sup>1</sup> См.: Сунагатуллин А. Только треть работников в Башкирии обеспечены средствами индивидуальной защиты в полном объеме // Действие. 30.04.2015. № 17 (1120). С. 4.

<sup>2</sup> См.: Доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Республике Башкортостан в 2012 году». Уфа, 2013. С.49. // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/ohrana\\_truda\\_2012.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/ohrana_truda_2012.pdf) (дата обращения: 19.04.2014).

<sup>3</sup> Доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Республике Башкортостан в 2015 году» / Уфа, 2016. // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. С. 59. URL: [http://www.mintrudrb.ru/relation/information\\_and\\_analytical\\_materials/14127/](http://www.mintrudrb.ru/relation/information_and_analytical_materials/14127/) (дата обращения: 18.11.2016).

*в организации есть лицо, ответственное за охрану труда, он всем этим и занимается»* (ФЛ ОАО Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», токарь, стаж 8 года, 27 лет, муж.). Данный факт дает основание утверждать, что системная работа по профилактике нарушений и обеспечению безопасного труда работников в организациях частной организационно-правовой формы практически отсутствует.

Таким образом, проведенный анализ состояния условий и охраны труда дает основание оценить уровень социальной ответственности руководства производственных организаций в данной области скорее как низкий, не обеспечивающий даже основополагающие социально-трудовые права работников, а их деятельность – неэффективной, неспособной в полной мере решать задачи по созданию на каждом рабочем месте безопасных условий труда, отвечающих нормам техники безопасности, санитарной гигиены, обеспечению защищенности работников от воздействия вредных производственных факторов, предотвращению потенциальных угроз их здоровью.

Руководство большинства организаций только вынужденно и частично выполняет обязанности, определенные трудовым законодательством в сфере охраны труда (ст. 212 ТК РФ). Соответственно, не развиты инструменты должной организации этой работы в рамках коллективно-договорного регулирования посредством добровольного расширения гарантий и льгот работникам (выплата повышенных компенсаций, предоставление дополнительных дней отдыха, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий за счет организаций и др.). Исключением выступают лишь организации, в которых осуществляют контрольную деятельность уполномоченные по охране труда профсоюзных структур, деятельность которых заставляет руководство обращать внимание на проблемы в области условий и охраны труда, тем самым обеспечивая высокий уровень выполнения положений коллективных договоров (92%).<sup>1</sup>

Более двух третей экспертов по трудовым отношениям оценили деятельность руководства и их социальную ответственность в области условий труда как низкую,

---

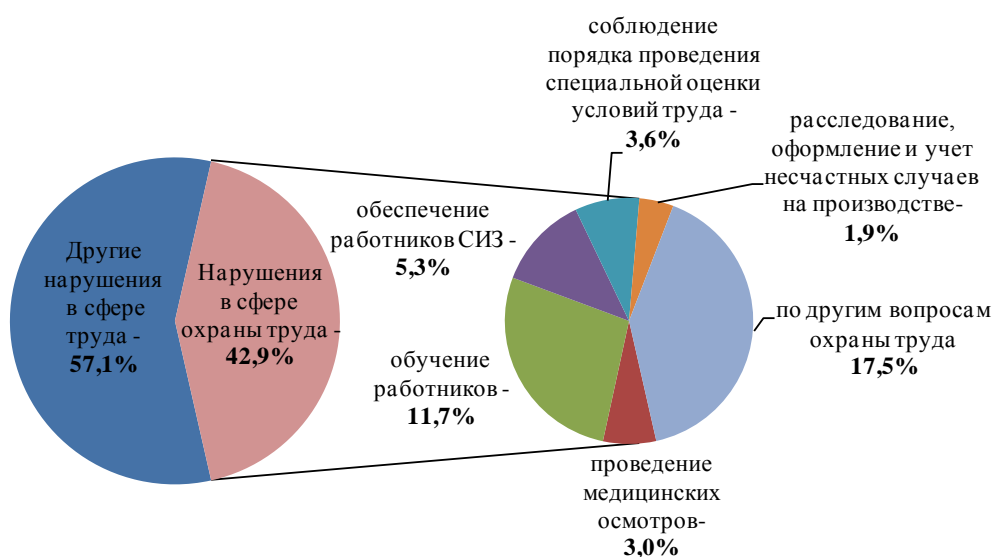
<sup>1</sup>См.: Информация о работе технической инспекции труда Федерации профсоюзов Республики Башкортостан за 2015 год // Сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан . URL: [http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT\\_ID=895](http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT_ID=895) (дата обращения: 09.01.2017).

что подтверждается высокими показателями нарушений трудовых прав работников (диаграмма 3).

В качестве одной из главных причин низкой ответственности руководства организаций эксперты по трудовым отношениям выделили недостаточное государственное регулирование и эффективность работы контрольно-надзорных органов (диаграмма 4).

Диаграмма 3

### Структура нарушений трудовых прав работников в области условий и охраны труда в 2015 году



Источник: Составлено автором. Сведения об осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля за 2015 год // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: [https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\\_ID=151](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=151) (дата обращения: 16.01.2017).

Самоустранение государства от занимаемых ранее позиций, сохранившего в современных условиях за собой лишь роль гаранта в обеспечении приоритета сохранения жизни и здоровья работников и переложившего практически все обязанности по обеспечению безопасных условий труда на сами производственные организации, было заложено еще в начальный период социально-экономических реформ.

Тогда за короткий промежуток времени практически все производственные организации оказались на грани выживания вследствие потери управленческих и производственных связей и, как результат, был утрачен контроль выполнения руководителями своих прямых обязанностей по заботе о здоровье работников,

отсутствовала адекватная современным условиям нормативная база в сфере труда. В этих условиях новые собственники организаций сосредоточили усилия на экономической стороне производственной деятельности за счет снижения уровня социальной защищенности работников.

Диаграмма 4

**Мнение экспертов о причинах низкого уровня социальной ответственности руководства в области условий и охраны труда**  
(в % от числа опрошенных)



Источник: Экспертный опрос специалистов по трудовым отношениям территориальных отделов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан // Ишкинина М.Х., 2015г.

В настоящее время жесткая регламентация и контроль государством требований к руководству производственных организаций в части внедрения систем управления охраной труда, распределение полномочий по вопросам охраны труда с муниципальным уровнем власти<sup>1</sup> могли бы в определенной мере оказать воздействие на усиление вынужденной социальной ответственности перед работниками, но реализуемая по содержанию обратная политика сокращения требований и ослабления административного давления на организации (что отмечалось в параграфе 1.2.) не способствует развитию этого процесса. К тому же сокращение численности государственных инспекторов по охране труда в рамках реформирования деятельности государственных инспекций не может положительно повлиять на проявляемый организациями уровень ответственности. *«Инспекторов*

<sup>1</sup> См.: Калинина К. Нет контроля и анализа. Утрата системы управления на отраслевом уровне ведет к росту травматизма // Действие, 06.04.2012. № 14 (967). С. 1.

*по охране труда сейчас работает намного меньше, чем в прежние советские времена»* (ПАО «УМПО», распределитель работ в литейном цехе, стаж 28 лет, 52 года, жен.).

Ограниченная роль государства проявляется и в отсутствии эффективных стимулирующих механизмов, способных заинтересовать руководство производственных организаций в добровольном принятии социальной ответственности в сфере условий труда. Имеющиеся механизмы (прежде, всего, в рамках системы социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) недостаточно действенны ввиду незначительной численности страхователей. Так, численность участников по реализации предупредительных мероприятий по улучшению условий труда посредством использования возвратных средств Фонда социального страхования Российской Федерации,<sup>1</sup> в Республике Башкортостан составляет 1,4 тыс. организаций при общем количестве хозяйствующих субъектов более 90 тыс. и более 9 тыс. промышленных организаций.<sup>2</sup>

Разработка точечных механизмов стимулирования руководства к социально ответственной деятельности (расширение возможности финансирования предупредительных мер в области охраны труда для организаций малого и среднего бизнеса,<sup>3</sup> разработка механизма субсидирования процентной ставки по кредитам на модернизацию в случае улучшения условий труда,<sup>4</sup> совершенствование трудового законодательства<sup>5</sup> и др.) еще не дала ощутимых результатов относительно роста

<sup>1</sup> См.: Доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Республике Башкортостан в 2015 году» / Уфа, 2016. // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. С. 58. URL: [http://www.mintrudrb.ru/relations/information\\_and\\_analytical\\_materials/14127/](http://www.mintrudrb.ru/relations/information_and_analytical_materials/14127/) (дата обращения: 18.11.2016).

<sup>2</sup> Распределение организаций по видам экономической деятельности квартальные данные 2016 год // Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. URL: [http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/bashstat.ru/statistics/organizations/](http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat.ru/statistics/organizations/) (дата обращения: 10.01.2017).

<sup>3</sup> См.: Доклад о реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2014 году. М., 2015. С. 20 // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/24> (дата обращения: 16.10.2016).

<sup>4</sup> См.: Министр Максим Топилин – о совершенствовании законодательного регулирования в сфере охраны труда // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b15\\_30/IssWWW.exe/Stg/d02/tab7.1.xls](http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/IssWWW.exe/Stg/d02/tab7.1.xls) (дата обращения: 05.05.2016).

<sup>5</sup> См.: Приказ Минтруда России №438н от 19 августа 2016 г. Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/541> (дата обращения: 16.01.2017).

уровня ответственности руководства и не сказалась на повышении социальной защищенности работников.

Итак, исследование состояния условий и охраны труда в производственных организациях приводит нас к выводу о том, что условием формирования добровольно принимаемой социальной ответственности организаций перед работниками является, во-первых, эффективное государственное регулирование, сочетающее в себе действенные экономические стимулирующие меры к повышению заинтересованности руководства в улучшении условий труда с системой широких контрольно-надзорных полномочий и жестких санкционных механизмов, снижающих вероятность безответственной деятельности руководства, а также повышение эффективности работы профсоюзных организаций по защите трудовых интересов работников. Во-вторых, неременным условием повышения ответственности выступает осознание долга, вызванного пониманием необходимости заботы о жизни и здоровье собственных работников, гордости за усилия, прилагаемые по его сохранению. Формирование этих качеств должно происходить у руководителей на протяжении всей трудовой деятельности.

Не менее важной подгруппой условий труда, влияющей на здоровье и работоспособность работника, его отношение к труду, являются социально-психологические условия, включающие отношения работников с руководством и между собой (межличностные отношения).

Социальную ответственность организаций охватывает регулирование отношений работников с руководителями, складывающихся в формальной подсистеме социальной организации с жестко регламентированными ролевыми функциями участников производственного процесса, так и межличностных отношений между работниками, возникающих в рамках неформальной организации.

Значимость влияния социально-психологических факторов на работника (удовлетворенность характером и условиями труда, стилем руководства, вниманием и заботой со стороны работодателя) была признана представителями школы «человеческих отношений» в качестве важного фактора достижения высоких производственных результатов (Э. Мэйо, Д. Морено, Д. Макгрегор, К. Леви,

Ф.Ротлисбергер).<sup>1</sup> Э. Мэйо подчеркивал, что «солидарность рабочих в процессе совместной работы является решающим условием существования организации».<sup>2</sup>

Работники всех производственных организаций отметили хорошие отношения в своих коллективах как между собой, так и с руководством: *«Отношения ровные, нормальные с коллегами и с начальством, стараемся находить общий язык»* (ООО «Уфанефтегазмаш», токарь, стаж 10 лет, 30 лет, муж.), *«Помогаем, поддерживаем друг друга, с начальством живем в мире»* (ФЛ ОАО «Вимм-Биль-Данн «Уфамолагропром», оператор, стаж 11 лет, 31 год, жен.).

Однако очень часто условиями ровных и стабильных отношений с руководством становятся безинициативность и соглашательская позиция работников с мнением начальства. Выдвижение работником ряда требований, пусть даже вполне обоснованных и законных, может привести к неблагоприятным для работника последствиям. *«Пока молча выполняешь свою работу, ты – хороший работник, а как только выскажешь свое мнение вопреки руководству или еще хуже – предъявишь требования, то сразу последуют оргвыводы...»* (ПАО «УМПО», наладчик станков с ЧПУ, 41 год, стаж 17 лет, муж.).

Причины видятся в отсутствии у руководителей чувства самоидентификации с коллективом, неумении прислушиваться к его мнению и потребностям, отсутствии осознания сопричастности в достижении общих результатов. *«Может и есть руководители, которые обращают внимание и считаются с мнением коллектива, но я думаю, их значительное меньшинство»* (ФЛ ОАО Вимм-Биль-Данн «Уфамолагропром», токарь, стаж 8 лет, 27 лет, муж.). Такие руководители, на наш взгляд, неспособны подняться до уровня добровольного принятия социальной ответственности за своих работников.

Принцип, лежащий в основе деятельности многих современных руководителей в отношении своих работников «здесь все решаю я», представляется абсолютно неприемлемым, так как способствует развитию социальной напряженности в коллективе, формированию отчужденности работников, что в

<sup>1</sup> См.: Туринова Л. Культура бизнеса и трудовые отношения / Л. Туринова // Человек и труд, 2008. № 10. С. 63.

<sup>2</sup> Mayo E. The social Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. Boston: Division of research, Graduate school of business administration, Harvard university. 1945. 178 p.

итоге негативным образом отражается на состоянии их здоровья и работоспособности.

Непременным условием установления лояльных взаимоотношений между работниками и руководством, благоприятных межличностных отношений выступает, как считают западные исследователи, наличие доверия, базирующееся в свою очередь на принципах взаимной ответственности и определяемого как социальный капитал.<sup>1</sup>

Основой установления доверия и взаимной ответственности работников и руководства организации может стать сотрудничество в управлении организацией по решению социальных и производственных вопросов. Но руководители еще не готовы в полной мере к привлечению работников к соучастию в управлении организацией. Только в двух из четырех исследованных нами производственных организаций существуют производственные советы, в рамках которых осуществляется сотрудничество работников с руководством по различным вопросам социального и производственного характера. *«В нашей организации руководство обычно советуется с работниками по вопросам улучшения технологических процессов и повышения квалификации работников»* (ФГУП «УППО», оператор станков, стаж 11 лет. 31 год, муж.). *«У нас есть производственный совет, где мы принимаем совместные с руководством решения, касающиеся производства»* (ФЛ ОАО «Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», наладчик, стаж 17 лет, 37 лет, жен.).

К одним из немногих показательных примеров эффективного сотрудничества и привлечения к управлению организацией работников можно причислить применяемую в ПАО «Северсталь» систему сбора и реализации предложений персонала, направленных на оптимизацию бизнес-процессов, повышение качества, снижение потерь, повышение безопасности и улучшение условий труда, «Фабрика

---

<sup>1</sup> См.: Коулмэн Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 122–139.



идей», предполагающую предоставление дополнительных льгот работникам за реализованные идеи.<sup>1</sup>

Участие работников в прибыли как способ привлечения их к управлению организацией также не получил распространения среди руководства и имеет место лишь на 13,4% государственных и 24,7% частных организаций. Вместе с тем потенциал включения работников в механизм социального управления достаточно высок и используется руководством не полностью. Большинство (более 91%) работников организаций г.Калининграда считают необходимым создание органов самоуправления, в компетенцию которых входит участие в обсуждении производственных программ, качества продукции, решение социальных проблем коллектива.<sup>2</sup>

Таким образом, на установление доверительных отношений между работниками и руководством организации и формирование крепкого сплоченного трудового коллектива не влияют ни формы собственности организаций, ни их финансовые возможности, а необходимо лишь желание руководителей привлекать работников к соучастию в управлении и активная позиция и инициативность самих работников в совершенствовании деятельности организации.

Другим ведущим по значимости направлением развития социальной ответственности производственной организации перед работниками представляется ответственность руководства в области оплаты труда – основного источника дохода работника, формирующего возможности укрепления его здоровья, развития образовательного и культурного уровня. Определяя благосостояние и уровень жизни работников, оплата труда выступает фактором социальной дифференциации, ввиду чего вопросы ее регулирования являются объектом государственной макроэкономической политики.

Вопросы, связанные с оплатой труда, с самого начала существования производственных отношений между наемными работниками и руководством

---

<sup>1</sup> См.: Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2015 год. // Сайт ПАО «Северсталь». URL [http://www.severstal.com/files/15732/Severstal\\_CSR\\_Report\\_2015\\_rus.pdf](http://www.severstal.com/files/15732/Severstal_CSR_Report_2015_rus.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).

<sup>2</sup> См.: Чудинов А. Современный производственный коллектив: потенциал социального самоуправления // Человек и труд. 2012. № 2. С. 67.

организаций, стали объектом противоречий. В условиях первоначального накопления капитала ситуация обострилась с особой жесткостью, когда на фоне полного отсутствия контроля государства, пропаганды рыночной идеологии с культом денег и наживы, неограниченных полномочий собственников производства, носивших нередко криминальный характер, имели место массовые невыплаты заработной платы и обнищание работников.

В современных условиях функции государства в области оплаты труда работников остаются минимальными, ограниченными определением величины минимального размера оплаты труда, установлением ряда ограничительных мер в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, надзором за соблюдением трудового законодательства.<sup>1</sup>

Большинство обязанностей по установлению форм и систем оплаты труда, видов и размеров компенсаций за задержку по ее выплате, определению порядка и механизма проведения индексации<sup>2</sup> возложено на руководителей организаций, что расширяет масштабы их социальной ответственности.

По мнению работников, основным противоречием при установлении оплаты труда является величина тарифной ставки (должностного оклада) – фиксированной оплаты за труд соответствующей степени сложности и уровня квалификации. *«Естественно, начальству невыгодно устанавливать высокие оклады,...а премии можно варьировать по усмотрению»* (ПАО «УМПО», электрогазосварщик, стаж 22 года, 43 года, муж.), *«Низкие тарифы и оклады не учитывают профессиональное мастерство и опыт работников при оплате труда»* (ФГУП «УППО», токарь, стаж 14 лет, 37 лет, муж.).

---

<sup>1</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) ст. 130 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/7e1ee9da7e27c1740b317e9f3a442bf860cd68dc/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/7e1ee9da7e27c1740b317e9f3a442bf860cd68dc/) (дата обращения: 05.01.2017).

<sup>2</sup> См.: Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и Ко, 2006. С.79.

Низкие фактические значения доли тарифа в оплате труда рабочих основных профессий, не превышающие 40%<sup>1</sup> от величины заработной платы, при значении данного показателя за рубежом 75-95%<sup>2</sup> и низком уровне заработной платы по стране дают основания предполагать, что для руководителей первоочередной целью регулирования тарифа является не возможность увязки заработной платы с конечными результатами труда работников, а сокращение переменных расходов в форме экономии фонда оплаты труда. Очевидно, данный факт характеризует уровень ответственности руководителей в установлении тарифной составляющей как низкий, не учитывающий производственный опыт и профессиональное мастерство работников, ограничивающий возможности планирования потребительского бюджета.

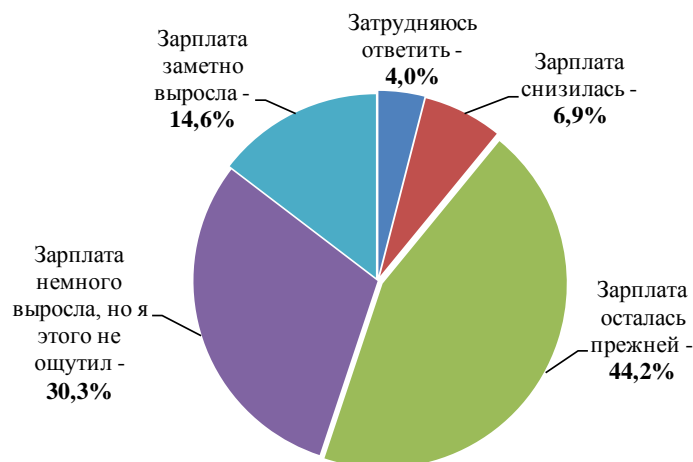
Решение проблемы повышения доли тарифной ставки работники связывают с комплексными мерами по повышению общего уровня оплаты труда и благосостояния работников. *«Можно увеличить тарифную часть в оплате труда, но это ничего не изменит, если останется низкой сама заработная плата»* (ФЛ ОАО Вимм-Биль-Дан «Уфамолагропром», токарь, стаж 8 лет, 27 лет, муж.), *«У меня доля тарифа в заработной плате почти 100%, а зарплата – 20 тыс. рублей»* (ФГУП «УППО», инженер-электроник, стаж 28 лет, 52 года, муж.).

В целом уровень заработной платы в производственных организациях представляется крайне низким. Прикрываясь различного рода кризисными явлениями и санкционными мерами, руководители организаций не спешат повышать уровень заработной платы своим работникам. Результаты нашего исследования подтверждают отсутствие динамики роста оплаты труда работников (диаграмма 5).

<sup>1</sup> Информация по выполнению организациями реального сектора экономики Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан и п.6.3 Республиканского соглашения на 2011-2013 годы по итогам 2013 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/information\\_on\\_implementation\\_of\\_republican\\_agreement\\_for\\_2011\\_2013\\_in\\_the\\_part\\_of\\_the\\_wage/5241/](http://mintrudrb.ru/relations/information_on_implementation_of_republican_agreement_for_2011_2013_in_the_part_of_the_wage/5241/) (дата обращения: 07.02.2016).

<sup>2</sup> Погудин О. Доля тарифа в оплате труда: альтернативные оценки // Человек и труд, 2010. № 8. С. 41.

**Мнение работников о динамике оплаты труда в организациях**  
(в % от числа опрошенных)



Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

По данным ВЦИОМ, доля работников, не удовлетворенных размером оплаты труда, увеличилась за 2014-2015 годы с 52% до 65%.<sup>1</sup> По данным нашего исследования, доля работников, полностью и скорее удовлетворенных оплатой труда в организациях частной формы собственности на 10,8% выше, чем государственной, что связано, на наш взгляд, с более высокой оценкой своего труда работниками государственных организаций (диаграмма 6).

Данный факт подтверждается также результатами глубинных интервью. Работники частного сектора считают достойным уровень заработной платы в диапазоне 30-40 тыс. рублей, работники ПАО «УМПО» и ФГУП «УППО» оценивают свой труд в 50-100 тыс. рублей.

Представляется, что работники государственных организаций, учитывая сложность выполняемых ими работ и высокие финансовые возможности организаций, являющихся одними из ведущих отечественных экспортеров авиационной продукции,<sup>2</sup> а также опираясь на статистику оплаты труда в

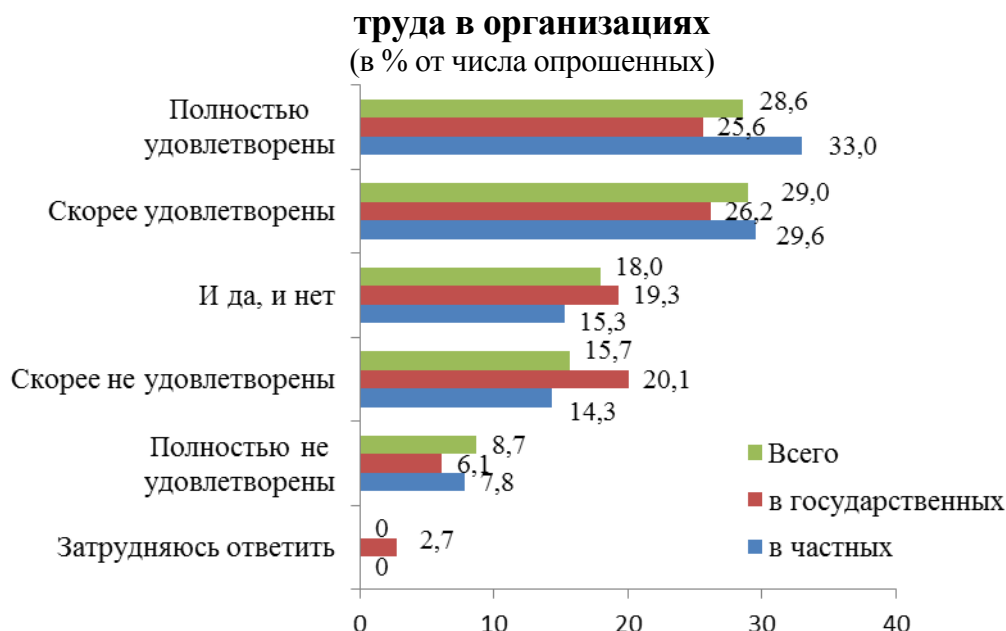
<sup>1</sup> Пора менять работу? Пресс-выпуск №2826 от 30.04.2015г. // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115241> (дата обращения: 26.04.2016).

<sup>2</sup> См.: Визитная карточка ПАО «УМПО» // Сайт ПАО «УМПО». URL: <http://www.umpo.ru/Page128.aspx> (дата обращения: 13.02.2017); О нас // Сайт ФГУП «УППО». URL: <http://www.uppo.ru/> (дата обращения: 13.02.2017).

зарубежных организациях авиационной промышленности, хотели бы иметь сопоставимые с ними размеры вознаграждений.

Диаграмма 6

### Мнение работников по поводу удовлетворенности оплатой



Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

Другим параметром, характеризующим ответственность руководства перед работниками, является своевременное проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В последние годы только в 47,5% организаций Республики Башкортостан проведена индексация тарифных ставок рабочих основных профессий, в 3,1% организаций – индексация в последний раз осуществлялась в 2008-2010 годах.<sup>1</sup> Исследования группы компаний Head Hunter в 2014 году свидетельствуют, что в 45,1% российских организаций не проводилась индексация заработной платы, в 26,8% – проводилась раз в год, в 25,9% – по решению руководства.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Информация по выполнению организациями реального сектора экономики Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан и п.6.3 Республиканского соглашения на 2011-2013 годы по итогам 2013 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/information\\_on\\_implementation\\_of\\_republican\\_agreement\\_for\\_2011\\_2013\\_in\\_the\\_part\\_of\\_the\\_wage/5241/](http://mintrudrb.ru/relations/information_on_implementation_of_republican_agreement_for_2011_2013_in_the_part_of_the_wage/5241/) (дата обращения: 07.02.2016).

<sup>2</sup> Индексация заработных плат в 2015 году: да или нет? // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <http://ufa.hh.ru/article/15615> (дата обращения: 09.02.2016).

Однако даже проведенная руководством индексация оплаты труда, по мнению работников организаций, не способна покрывать издержки на восстановление и развитие рабочей силы. *«Индексация заработной платы не связана с реальной уровнем инфляции»* (ПАО «УМПО», фрезеровщик, стаж 16 лет, 36 лет, жен.). *«Повышение заработной платы после ее индексации практически не ощущается»* (ООО «Уфанефтегазмаш», сварщик, стаж 9 лет, 29 лет, муж.).

Очевидно, что мотив извлечения личной экономической выгоды, когда руководство не доплачивает работникам в соответствии с их трудовым вкладом, лежит в основе низкого уровня социальной ответственности и отсутствии системной работы по ее повышению. Для руководства оплата труда воспринимается как часть издержек производства, а работники – как средства труда для получения прибыли, что говорит о недостаточном осознании ценности труда работников, отсутствии у руководителей чувства гордости за трудовой коллектив, за его высокое социальное благополучие и достойный уровень жизни. *«Проявление заботы о трудовом коллективе, справедливые зарплаты, внимательное человеческое отношение сегодня у большинства руководителей напрочь отсутствуют. О совести и говорить не приходится. Это уже что-то из прошлого...»* (ФГУП «УППО», инженер-электроник, стаж 28 лет, 52 года, муж.).

Противоречия во взаимоотношениях руководства и работников в сфере оплаты труда были раскрыты К. Марксом, который показал, как капиталист присваивает прибавочную стоимость, произведенную работником, осуществляя его эксплуатацию.<sup>1</sup> Эксплуатация труда сохранилась и в современных условиях, приобретая латентные формы посредством установления неадекватных стоимостных взаимоотношений между основными субъектами труда и увеличения продолжительности рабочего времени: *«У нас, чтобы хорошо заработать, надо много работать сверхурочно и в выходные дни»* (ПАО «УМПО», слесарь-сборщик, стаж 23 года, 48 лет, муж.). Социологический опрос подтверждает наличие случаев неоплачиваемой сверхурочной работы в организациях обеих форм собственности.

---

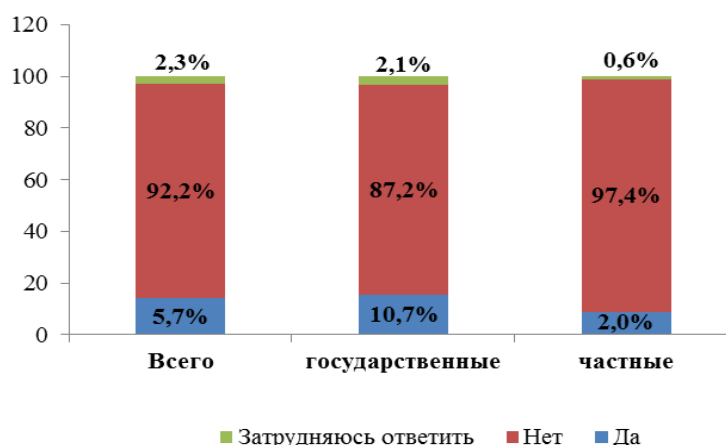
<sup>1</sup> См.: Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. / Пер. И.И. Скворцова-Степанова. Т. 1, Кн. 1. Процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1969. С. 551.

Руководитель считает, что он не должен платить больше за переработку работника. Причем доля тех, кто трудится сверхурочно без оплаты, выше в государственных организациях, что указывает, с одной стороны, на более низкую ответственность их руководства, которое, казалось бы, должно реализовывать ответственное отношение к работникам и выступать примером для частных организаций, с другой – на слабость государственного регулирования, не способного повлиять на ответственность руководителей даже в подведомственных государственным органам организациях и акционерных обществах с их участием (диаграмма 7).

Диаграмма 7

### **Распределение ответов работников на вопрос о наличии случаев неоплачиваемой сверхурочной работы за последний месяц**

(в % от числа опрошенных)



Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

В современных условиях бессистемное повышение уровня оплаты труда работников все же происходит, но не по причине роста ответственности руководителей, а в связи с острой необходимостью привлекать и удерживать наиболее квалифицированные кадры той или иной профессии, а в некоторых случаях – с компенсацией работникам тяжелых условий труда, если создание нормальных требует значительных вложений.

В данных условиях представляется необходимым более жесткое государственное регулирование уровня оплаты труда в производственных организациях, которое бы сдерживало руководителей от чрезмерной эксплуатации

работников и установления оплаты труда без учета их реального трудового вклада. Наибольшую актуальность повышение государственного участия представляет по отношению к организациям частной формы собственности, где непомерно широкие полномочия руководителей способствуют реализации ими «серых» схем выплаты заработной платы и снижению социальной защищенности работников.

Существующий с самого начала социально-экономических преобразований принцип невмешательства государства в деятельность производственных организаций создает определенные противоречия и в системе нормирования труда работников, представляющего основу организации заработной платы, в том числе на производстве. Статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации возлагает решение вопросов введения, пересмотра и замены норм труда на администрацию организаций с учетом мнения профессиональных союзов в рамках социального партнерства.<sup>1</sup> Однако зависимость профсоюзов от первых, их отсутствие на большинстве производственных организаций ставят под сомнение эффективность такого диалога: *«Профсоюзы, я думаю, заодно с администрацией и в большинстве случаев работают в ее пользу. Многие из них отказались защищать интересы работников»* (ФГУП «УППО», оператор станков, стаж 11 лет. 31 год, муж.).

Кроме того, трудовым законодательством не предусмотрены механизмы государственного контроля реализации обязанностей руководства организаций по обеспечению работникам нормальных условий для выполнения норм труда.<sup>2</sup> Фактически отсутствует возможность формирования даже вынужденной ответственности в сфере оплаты труда персонала.

Рекомендательный характер комплексно обоснованных норм труда (отраслевые, межотраслевые, профессиональные), устанавливаемых органом

<sup>1</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) ст. 162 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/e11a8faa8c11f07e8312a320d4a8134482719026/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e11a8faa8c11f07e8312a320d4a8134482719026/) (дата обращения: 12.02.2017).

<sup>2</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) ст. 163 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/32656eeeb3a82ee4a198425e3e2ccae26c0f4c3/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/32656eeeb3a82ee4a198425e3e2ccae26c0f4c3/) (дата обращения: 12.02.2017).



исполнительной власти соответствующей отрасли,<sup>1</sup> ограничивает их применение на уровне организаций. К тому же действующий порядок разрешения противоречий по вопросам нормирования через коллективные трудовые споры,<sup>2</sup> очевидно, не способствует их пересмотру и совершенствованию ввиду отсутствия желания у большинства работников вступать в споры и судебные разбирательства с руководством по вопросам установления норм труда. Так, безучастность государства и слабость профсоюзных организаций позволяют руководителям организаций усилить эксплуатацию работников путем занижения реальных норм их труда.

Недостаточно эффективное государственное регулирование цен на товары первой необходимости, определение прожиточного минимума на основе официальной, а не реальной инфляции сказываются на установлении низких минимальных размеров оплаты труда в стране и регионах,<sup>3</sup> не способных обеспечить даже первоочередные потребности работников.

Однако даже при установлении крайне низких размеров гарантированных стандартов, имеются случаи по дальнейшему занижению их уровня руководством организаций. В нарушение принятых обязательств по установлению минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума в 95% коллективных договоров, в 2015 году 10,1% работников организаций Республики Башкортостан получали заработную плату ниже величины прожиточного минимума

<sup>1</sup> См.: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 31.05.2013г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=149365&fld=134&dst=100009,0&rnd=0.24364767510269925#0> (дата обращения: 12.02.2017).

<sup>2</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) ст. 398 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/32656eeeb3a82ee4a198425e3e2ccae26c0f4c3/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/32656eeeb3a82ee4a198425e3e2ccae26c0f4c3/) (дата обращения: 12.02.2017).

<sup>3</sup> См.: Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации составляет 7800 рублей в месяц, в Республике Башкортостан минимальная заработная плата для работников внебюджетного сектора экономики установлена на уровне 8900 рублей в месяц // См.: Федеральный закон от 19 декабря 2016 года № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/fz\\_460.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/fz_460.pdf) (дата обращения: 22.08.2017); Соглашение о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан от 20 апреля 2016 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/mzp\\_20042016.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/mzp_20042016.pdf) (дата обращения: 06.05.2016).

трудоспособного населения.<sup>1</sup> В целом по стране за 2013-2015 годы более чем в 10 раз увеличилась численность работников, получающих заработную плату ниже минимальной оплаты труда и прожиточного минимума.<sup>2</sup> Это, очевидно, свидетельствует об эгоистических целях и мотивах собственников, способных перекрыть все их моральные качества, а прежде всего – чувство долга за оплату достойного вознаграждения своим сотрудникам и обеспечение их благосостояния, без чего, как известно, отсутствует основа возникновения ответственности. *«Ради прибыли и личного благополучия руководство готово на любые ухищрения...»* (ФГУП «УППО», оператор станков, стаж 11 лет. 31 год, муж.). *«Какая может быть совесть у руководителя, который не выплачивает вовремя заработную плату... Просто никому это не надо. Себе хорошо, ну и ладно...»* (ООО «Уфанефтегазмаш», токарь, стаж 6 лет, 25 лет, муж.).

По мнению Федерации Независимых Профсоюзов России, основой для установления минимального размера оплаты труда вместо прожиточного минимума должен стать минимальный (восстановительный) потребительский бюджет, который обеспечит не только удовлетворение основных материальных, но и социальных, культурных и духовных потребностей работника.<sup>3</sup> Однако государство не спешит прислушиваться к такому предложению, так как повышение минимального социального стандарта помимо роста финансовой нагрузки на хозяйствующие субъекты, влечет ее увеличение на само государство в отношении бюджетных организаций.

Другим аспектом социальной ответственности, характеризующим почти полное ее отсутствие, является наличие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам. О том, что в их организации имела место задержка выплаты заработной платы за последний месяц, заявили работники организаций

---

<sup>1</sup> Основные показатели уровня жизни населения Республики Башкортостан (по состоянию на 1 апреля 2016 года) // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/uroven\\_zhizni\\_4\\_2016.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/uroven_zhizni_4_2016.pdf) (дата обращения: 03.05.2016).

<sup>2</sup> См.: Сведения об осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля за 2015 год // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: [https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\\_ID=151](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=151) (дата обращения: 16.01.2017).

<sup>3</sup> См.: Резолюции IX съезда ФНПР // Сайт Независимых Профсоюзов России URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/> (дата обращения: 11.12.2016). (дата обращения: 18.02.2017).

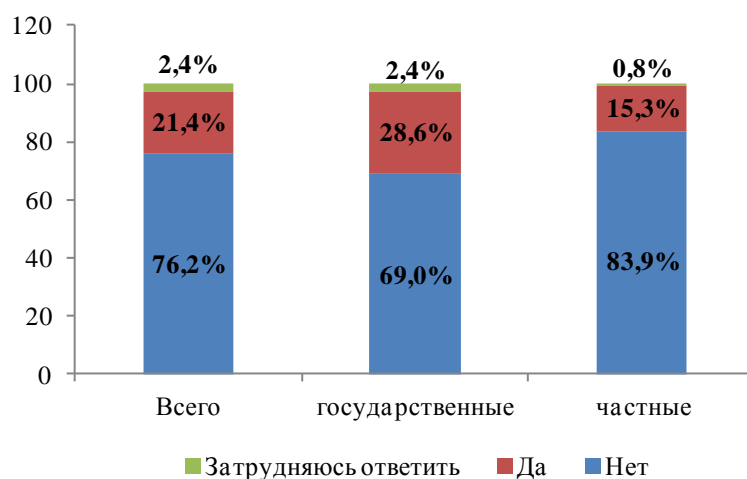
обеих форм собственности, причем в государственных организациях их доля существенно выше (диаграмма 8).

Худшее положение дел в организациях с участием государства происходит вследствие сращивания интересов представителей государства и руководителей организации, для которых приоритетной задачей становится лишь выполнение плана любыми способами и получение экономической прибыли. В государственных производственных организации руководитель назначается государством, которое полностью снимает с себя ответственность за благополучие работников организации, полагаясь на совесть и деловые качества своего ставленника. Однако в современных условиях результаты работы руководителя производственной организации, чувствующего себя в значительной степени «временщиком», не болеющим душой за будущее своей организации, не испытывающим чувство долга и ответственности за свою работу и трудовой коллектив, представляются малоэффективными.

Диаграмма 8

### Распределение ответов работников на вопрос о наличии случаев задержки выплаты заработной платы за последний месяц

(в % от числа опрошенных)



Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

По данным ВЦИОМ, возросла доля работников, не удовлетворенных своевременностью выплаты заработной платы, с 13% в 2014 году до 21%

в 2015 году.<sup>1</sup> Глубинные интервью также подтверждают наличие случаев задержек по выплате заработной платы в организациях различных форм собственности. *«Бывает зарплату задерживают, хотя не так часто»* (ФГУП «УППО», оператор станков, стаж 11 лет, 31 год, муж.). *«Иногда случаются задержки с выплатой заработной платы, где-то в пределах одного месяца»* (ООО «Уфанефтегазмаш», токарь, стаж 6 лет, 25 лет, муж.).

Принятие в 2002 году новой редакции Трудового кодекса Российской Федерации, обязывающего должников компенсировать работникам потери, связанные с несвоевременной выплатой заработной платы, и введение уголовной ответственности руководителей кардинально не повлияли на ситуацию. Слабый контроль за реализации нововведений способствовал росту количества организаций, в которых имелись случаи задержки выплаты заработной платы, в 1,4 раза за 2013-2015 годы.<sup>2</sup>

Среди причин образования задолженности по выплате заработной платы работники отмечают нежелание руководства заниматься этой проблемой и финансовые сложности организации. *«Считаю причиной задержек заработной платы финансовые сложности и безразличие руководства»* (ФГУП «УППО», оператор станков, стаж 11 лет, 31 год, муж.), *«Главная причина несвоевременных выплат – отсутствие желания руководства в решении этой проблемы»* (ООО «Уфанефтегазмаш», токарь, стаж 6 лет, 25 лет).

Проректор РАНХиГС А. Сафонов одной из главных причин образования просроченной задолженности по заработной плате называет неграмотное поведение руководства организаций и злоумышленное придерживание денег.<sup>3</sup>

Эксперты по трудовым отношениям к указанным причинам причисляют также недостаточную жесткость положений действующего законодательства по отношению к ответственности руководителей за нарушение порядка оплаты труда

<sup>1</sup> Пора менять работу? Пресс-выпуск №2826 от 30.04.2015г. // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115241> (дата обращения: 26.04.2016).

<sup>2</sup> Отчет о работе государственных инспекций труда в субъектах российской федерации за 2015 год // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: <https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?ID=396587> (дата обращения: 16.01.2017); Отчет о работе государственных инспекций труда в субъектах российской федерации за 2014 год // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: <https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?ID=253333> (дата обращения: 16.01.2017)/

<sup>3</sup> См.: Богданова Т. Денег давно не видели... // Аргументы и факты, 2016. № 14. С. 10.

работников и нежелание руководителей выплачивать зарплату работникам своевременно в личных интересах (диаграмма 9).

Руководитель, добровольно принимающий социальную ответственность, ориентирован на улучшение условий работы сотрудников, испытывает гордость и удовлетворение от умелого и грамотного управления производственной организацией. Даже в условиях финансово-экономической нестабильности он сумеет изыскать денежные средства для своевременной выплаты заработной платы работникам организации путем оформления кредита, займов, использованием валютных средств, заблаговременным введением временных структурных изменений, привлекая к вопросам управления специалистов-консультантов и не доводя дело до банкротства производственной организации, а работников – до обнищания.<sup>1</sup>

Диаграмма 9

#### Мнение экспертов о причинах образования задолженности по выплате заработной платы работникам



Источник: Экспертный опрос специалистов по трудовым отношениям территориальных отделов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан // Ишкинина М.Х., 2015г.

Признавая, что в современных условиях ввиду сложной финансовой ситуации оплата труда сотрудников выступает первой статьёй расходов для руководства, государство занимается поиском способов регулирования его ответственности. Так,

<sup>1</sup> См.: Директор Департамента Марина Маслова рассказала в интервью "Российской бизнес-газете" о законопроекте, направленном на стимулирование работодателей к своевременной выплате заработной платы при возможном банкротстве// Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации . URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/138/> (дата обращения: 12.02.2017).

ориентируясь на международный опыт, на законодательном уровне закреплено право работников, которым в течение более чем трех месяцев не погашена задолженность по выплате заработной платы и выходных пособий, обращаться в арбитражный суд с инициативой банкротства организации.<sup>1</sup> Однако ввиду сложной и длительной процедуры банкротства и отсутствия гарантии возврата невыплаченных сумм, данное право не находит применения среди работников, и наличие просроченной задолженности по заработной плате стабильно сохраняется.

Для повышения вынужденной ответственности руководства за нарушение порядка оплаты труда внесены изменения в Кодекс об административных правонарушениях, Трудовой кодекс, Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Увеличен размер денежной компенсации за невыплату заработной платы свыше шести месяцев в два раза (до 1/150 ставки рефинансирования), конкретизированы предельные сроки выплаты заработной платы, увеличен срок обращения работника в суд по вопросам невыплаты заработной платы с трех месяцев до одного года, снижены административные барьеры для надзорных органов при проведении проверок по жалобам работников в случае выплаты заработной платы ниже минимально установленной величины.<sup>2</sup>

Вместе с тем размеры действующих штрафов и их незначительное увеличение в среднем в 1,5 раза<sup>3</sup> представляются, по нашему мнению, недостаточными с позиции жесткости санкционных инструментов.<sup>4</sup> Установленные государственные компенсации за задолженность по выплате заработной платы фактически представляют собой дешевый кредит, который берет руководитель у сотрудников помимо их воли. Для руководителя гораздо выгоднее возместить

<sup>1</sup> См.: Подписан закон, который дает право работникам объявить банкротом работодателя, имеющего длительную задолженность по зарплате // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации . URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/65/> (дата обращения: 30.12.2016).

<sup>2</sup> См.: Вступил в силу закон, повышающий ответственность работодателей за невыплату зарплаты // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/81/> (дата обращения: 30.12.2016).

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Подтверждает недостаточную эффективность принимаемых мер рост количества нарушений в области оплаты труда руководством организаций с 13,5% до 21,0% за 2012-2015 годы . См.: Отчет о работе государственных инспекций труда в субъектах российской федерации за 2015 год // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: <https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?ID=396587> (дата обращения: 16.01.2017); Сведения о количестве выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за 2012 год // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: [https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\\_ID=4185](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=4185) (дата обращения: 16.01.2017).

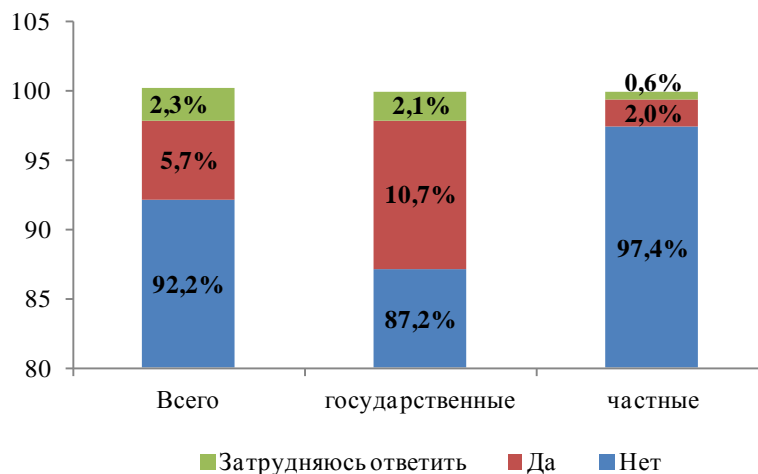
работникам указанные компенсации после задержек по выплате заработной платы в течение длительного периода времени, нежели оформлять кредиты в банковских учреждениях под высокие проценты.<sup>1</sup>

Зачастую положения самого трудового законодательства противоречивы и позволяют руководителям организаций нарушать их. Например, Трудовой кодекс Российской Федерации позволяет руководителям организаций выплачивать работникам до 20% заработной платы в не денежной форме, что, как нам представляется, является удачной зацепкой для недобросовестных руководителей. Опрошенные работники организаций обеих форм собственности подтвердили выдачу заработной платы товарами и продукцией, причем наибольшую актуальность данная проблема представляет для работников государственных организаций (диаграмма 10).

Диаграмма 10

**Распределение ответов работников на вопрос о наличии случаев замены выплаты заработной платы товарами и продукцией за последний месяц**

(в % от числа опрошенных)



Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

В сферу ответственности руководства организаций входят также вопросы дифференциации в уровнях оплаты труда с подчиненными. В России оплата труда

<sup>1</sup>См.: Директор Департамента Марина Маслова рассказала в интервью «Российской бизнес-газете» о законопроекте, направленном на стимулирование работодателей к своевременной выплате зарплаты при возможном банкротстве// Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации . URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/138/> (дата обращения: 12.11.2016).



рядовых работников в 12,5 раза меньше оплаты труда их начальников.<sup>1</sup> В Республике Башкортостан соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой в апреле 2015 года составило 10,9 раза (в апреле 2013 года – 12,1 раза) при рекомендованном соотношении 1:6.<sup>2</sup> В государственных организациях предусмотрено обязательное установление предельных размеров соотношений в уровнях заработных плат работников и руководителей 1:8, что создает определенные рамочные нормы в регламентации данного вопроса.<sup>3</sup> Однако эгоизм руководителей, проявляющийся в приоритетном повышении собственного благополучия, зачастую любой ценой, отсутствие совести за установление необоснованной дифференциации заработных плат и желания по достоинству оценить труд работников, усугубляют решение данной проблемы. *«Не должно быть такой большой разницы в доходах руководства и работников. Причина – просто в отсутствии у них элементарной совести...»* (ФЛ ОАО «Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», слесарь, стаж 12 лет, 34 года, муж.).

В ходе проведения интервью работники указали, что уровень дифференциации в оплате труда руководителей и подчиненных неоправданно высок. *«Руководство само себе устанавливает высокие заработные платы, разница с нашей зарплатой просто зашкаливает»* (ФЛ ОАО «Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», слесарь, стаж 12 лет, 34 года, муж.). Кроме того, по мнению работников, в производственных организациях существует большая дифференциация в оплатах основного и вспомогательного персонала, что говорит о недооценке руководством трудовых функций вспомогательных работников, обеспечивающих основное производство. *«Средняя зарплата производственных рабочих значительно выше, чем у вспомогательных, высокая квалификация многих из нас не учитывается»* (ПАО «УМПО», наладчик станков с ЧПУ, 41 год, стаж 17 лет, муж.).

<sup>1</sup> См.: Шеин О. Рабы ли мы? // Аргументы и факты, 02.10.2013. № 40. С. 23.

<sup>2</sup> Основные показатели уровня жизни населения Республики Башкортостан (по состоянию на 1 апреля 2016 года) // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/uoven\\_zhizni\\_4\\_2016.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/uoven_zhizni_4_2016.pdf) (дата обращения: 25.03.2016).

<sup>3</sup> См.: Итоги года в сфере трудовых отношений // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/272/> (дата обращения: 11.01.2017).



Для преодоления неоправданно высокой дифференциации заработной платы представляется необходимым ужесточение государственного участия в регулировании ответственности руководства путем установления обязательных к применению научно обоснованных соотношений в уровнях заработных плат, в частности, межотраслевых для работников основных профессий по видам экономической деятельности (носящих рекомендательный характер), разработки системы контроля по соблюдению установленных соотношений.<sup>1</sup>

Низкая социальная ответственность руководства в сфере оплаты труда проявляется и в слабой зависимости размеров заработной платы от фактического трудового вклада работников, усилении субъективизма работодателей в его оценке. Причины видятся в слабой компетентности руководителей в оценке сложности и особенностей трудовой деятельности работников, необоснованном установлении высоких заработных плат «своим» людям. Так, треть работников частных организаций и четверть государственных отмечают зависимость оплаты труда от решения начальства. Лишь 7% занятых в частном секторе против 36,6% – в государственном, считают, что условия договора являются определяющими при установлении размеров оплаты труда.<sup>2</sup>

Вместе с тем в крупных промышленных холдингах и корпорациях существует практика установления зависимости размера оплаты труда от вклада каждого работника (АНК «Башнефть», ПАО «Северсталь», ОАО «НОВАТЭК» и др.)<sup>3</sup>

Применяется система грейдов, отражающая различия между должностями работников в зависимости от их участия в достижении корпоративных целей, проводится оценка эффективности деятельности работников с установлением системы индивидуальных показателей трудовой деятельности. Все это, на наш

<sup>1</sup> См.: Республиканское соглашение от 15 сентября 2016 г. № 44 между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2017-2019 годы // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан URL: [http://www.mintrudrb.ru/upload/docs/resp\\_sogl\\_15092016.pdf](http://www.mintrudrb.ru/upload/docs/resp_sogl_15092016.pdf) (дата обращения: 04.05.2016).

<sup>2</sup> Анисимова Г., Соболев Э. О стратегии менеджмента в области оплаты труда на российских // Человек и труд, 2010. № 1. С. 32-33.

<sup>3</sup> См.: Отчет об устойчивом развитии за 2014 год // Сайт АНК «Башнефть». URL: [http://www.bashneft.ru/files/iblock/faa/20150814\\_bn\\_our2014\\_rus\\_web.pdf](http://www.bashneft.ru/files/iblock/faa/20150814_bn_our2014_rus_web.pdf) (дата обращения: 26.04.2016); Социальная ответственность. Основные направления // Сайт ПАО «Северсталь». URL: <http://www.severstal.com/rus/csr/issues/people/index.phtml> (дата обращения: 26.04.2016); Отчет в области устойчивого развития -2013 // Сайт ОАО «НОВАТЭК». URL: [file:///C:/Users/Dom/Downloads/2013\\_rus\\_3%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Dom/Downloads/2013_rus_3%20(3).pdf) (дата обращения: 26.04.2016).

взгляд, создает материальную заинтересованность работников в результатах своего труда и стимулирует к творческому и рационализаторскому поиску, что в конечном итоге формирует ответственное отношение к выполнению своих трудовых обязанностей и проявляется в виде повышенных размеров оплаты труда.

Низкий уровень социальной ответственности производственных организаций в области оплаты труда порождает недостаточное внимание руководства к вопросам его стимулирования, являющихся составной частью системы организации оплаты труда. Наличие системы стимулирования в организациях с целью побуждения работать более эффективно, инициативно и производительно отметили 48% опрошенных нами работников.

Добровольно принимаемая социальная ответственность руководителей организаций предполагает построение эффективной системы стимулирования, включающей материальные и нематериальные формы стимулирования трудовой деятельности, ориентированные на учет особенностей поведения работников в организации, их целей, трудовых ценностей. При этом материальная составляющая должна предполагать четкую зависимость величины вознаграждения от результатов работы, в также справедливость и прозрачность форм и систем оплаты труда работников.

Нематериальные формы стимулирования трудовой деятельности, практически не требующие особых затрат в их реализации, успешно применявшиеся в советское время, также должны найти свое практическое применение и в современных условиях, приобретая новые формы.

Уровень социальной ответственности организаций в области оплаты труда почти половиной экспертов по трудовым отношениям оценен как «низкий» и «скорее низкий» – 7,0% и 41,9% соответственно. Причины низкого уровня социальной ответственности организаций перед работниками в сфере оплаты труда обусловлены, прежде всего, несовершенством имеющихся правовых механизмов государственного регулирования вследствие их рекомендательного характера в системе нормирования труда, установления тарифов, дифференциации заработной платы руководителей и работников, слабостью контролирующей роли государства,

самоустранившегося в современных условиях от решения проблем в сфере трудовых отношений, отсутствием навыков управления многих руководителей, их невысокими морально-нравственными качествами, ориентированными на эгоистические цели получения личной выгоды в ущерб социальному благополучию работников.

В условиях смещения государством вектора социальной ответственности по оплате труда работников в направлении производственных организаций и с учетом невысоких морально-нравственных качеств части руководителей возрастает роль эффективности деятельности государственных контрольно-надзорных органов за реализацией руководством законодательных положений в области оплаты труда, профсоюзных организаций в осуществлении общественного контроля и представительства интересов работников, в частности посредством участия в комиссиях по трудовым спорам по вопросам взыскания задолженности по заработной плате.<sup>1</sup>

Неотъемлемым направлением социальной ответственности организаций перед работниками является развитие образовательного и профессионального уровня работников, осуществляющих производственную деятельность. Модернизация производства, расширение применения наукоемких технологий, необходимых для эффективной хозяйственной деятельности организаций и приобретения устойчивых конкурентных позиций, приводят к повышению требований к качеству рабочей силы, то есть к квалификационному и профессиональному уровню работников.

Несмотря на то, что трудовым законодательством предусмотрено регулирование социальной ответственности организаций в сфере подготовки и дополнительного профессионального образования работников,<sup>2</sup> система профессионального обучения рабочих, руководящих кадров и специалистов

---

<sup>1</sup> См.: Итоги работы правовых инспекций труда и общественной юридической консультации Федерации профсоюзов РБ в 2015 году // Сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан. URL: [http://www.fprb.ru/pravovaya-rabota/the-work/?ELEMENT\\_ID=756](http://www.fprb.ru/pravovaya-rabota/the-work/?ELEMENT_ID=756) (дата обращения: 26.12.2016).

<sup>2</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) ст. 196 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/d17243696427a3cc7eb092bb37c57021e5f64abe/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/d17243696427a3cc7eb092bb37c57021e5f64abe/) (дата обращения: 05.01.2017).

в производственных организациях, на наш взгляд, не обладает достаточной стройностью и последовательностью.

Причина видится в том, что сложившаяся за многие годы система подготовки кадров на производстве, в 1990-е годы была практически разрушена вследствие отсутствия со стороны государства подготовки специалистов всех уровней в рамках социального планирования, финансовой поддержки образовательных учреждений, а также слабых возможностей самих производственных организаций повлиять на этот процесс ввиду финансовых сложностей и безответственности руководителей организаций, полностью сосредоточившихся на экономических реформах в ущерб социальным вопросам. Это привело к утрате профессиональных кадров, особенно на первом этапе реформ: с промышленных организаций выбыли квалифицированные кадры активного рабочего возраста (5 млн. человек).<sup>1</sup>

Нехватку квалифицированных рабочих кадров в современных условиях подтверждают и статистические показатели. По данным Росстата, в структуре потребности производственных организаций для замещения вакантных рабочих мест 49,0% занимают квалифицированные рабочие,<sup>2</sup> в Республике Башкортостан доля вакансий по рабочим специальностям составила за январь-октябрь 2016 года 78,6%.<sup>3</sup>

Утрата на долгие годы контроля со стороны государства за подготовкой специалистов учебными заведениями, разработкой прогноза перечня специальностей и количества специалистов, необходимых производству, привела к несоответствию структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда, ее явному смещению в пользу высшей школы (диаграмма 11).

Кроме того, продолжается существенное снижение объемов выпуска специалистов среднего звена (на 28,9% за 2005-2012 годы) и квалифицированных

---

<sup>1</sup> См.: Белозерова С. Модернизация и кадровое обеспечение российской промышленности // Человек и труд, 2011. № 7. С. 42.

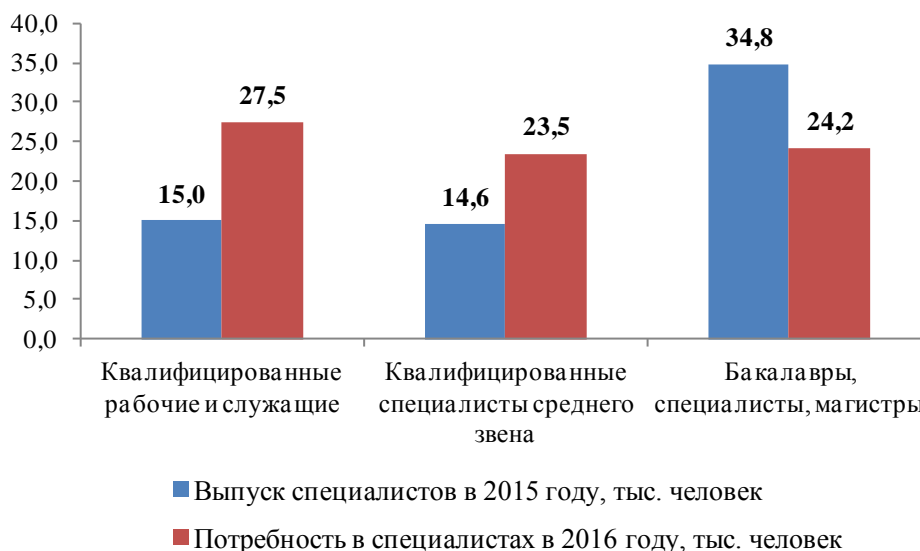
<sup>2</sup> О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2014г. (по результатам выборочного обследования организаций) // Сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/2015/potrorg/potr14.htm](http://www.gks.ru/free_doc/2015/potrorg/potr14.htm) (дата обращения: 11.04.2016).

<sup>3</sup> Ситуация на рынке труда и деятельность органов службы занятости Республики Башкортостан в январе-октябре 2016 года // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. URL: <http://www.bashzan.ru/posts/57619> (дата обращения: 05.04.2016).

рабочих и служащих (на 47,6% за 2005-2015 годы) при увеличении (на 21,3% за 2005-2012 годы) подготовки специалистов с высшим образованием.<sup>1</sup>

Диаграмма 11

### Соотношение потребности и выпуска специалистов образовательными учреждениями Республики Башкортостан



- Источник: составлено автором. Пояснительная записка к прогнозу потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах и рабочих кадрах в Республике Башкортостан на среднесрочный и долгосрочный периоды // Сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан. URL: <https://economy.bashkortostan.ru/deyatelnost/makroekonomika/kadrovoe-obespechenie-ekonomiki-i-sotsialnoy-sfery/prognoz-potrebnostey-rynka-truda-v-kvalifitsirovannykh-spetsialistakh-i-rabochikh-kadrakh/razrabotannye-prognozy/> (дата обращения: 15.02.2017); Республика Башкортостан в цифрах в 2015 году (Комплексный сборник) // Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан URL: [file:///C:/Users/Book/Downloads/i000006r%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Book/Downloads/i000006r%20(2).pdf) (дата обращения: 15.02.2017).

Противоречия в области подготовки кадров, особенно рабочих специальностей, в настоящее время остаются не решенными в большинстве производственных организаций частной формы собственности. *«Центра повышения квалификации у нас нет. Повышаем квалификацию в сторонних учреждениях... по возможности организации, занимается этим сотрудник отдела по работе с персоналом»* (ФЛ ОАО Вимм-Билль-Дан «Уфамолагропром», оператор, стаж 11 лет, 31 год, жен.). *«Повышаем квалификацию в сторонних организациях, но по-настоящему должного внимания этому все-таки не уделяется...»* (ООО «Уфанефтегазмаш», фрезеровщик, стаж 7 лет, 26 лет, муж.). Более серьезное внимание подготовке квалифицированных кадров уделяется, по результатам

<sup>1</sup> См.: Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономические показатели», 2016г. //Сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b16\\_14p/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_14p/Main.htm) (дата обращения: 11.02.2017).

интервью, в производственных организациях государственного сектора (ПАО «УМПО», ФГУП «УППО»). «В нашем объединении функционирует образовательный центр...подготовкой молодых рабочих занимается профессионально-техническое училище объединения, специалистов готовят также по целевым программам с образовательными учреждениями» (ПАО «УМПО», фрезеровщик, стаж 16 лет, 36 лет, жен.), «Работа по повышению квалификации работников проводится как в самой организации, так и в сторонних, существуют контракты с вузами и колледжами по подготовке специалистов высшего звена» (ФГУП «УППО», оператор, стаж 11 лет, 31 год, муж.).

Ответственность руководства большинства организаций за профессиональное развитие работников крайне низка. За последние пять лет 72,4% работников производственных организаций ни разу не обучались на курсах повышения квалификации по своей специальности, 88,0% респондентов не переобучались на другую специальность, 71,6% – не проходили обучение по месту работы, 78,9% – не имели возможности в течение последних пяти лет обучаться в техникумах и колледжах. Значения показателей по организации обучения работников в государственных организациях несколько превышают аналогичные показатели частных организаций (таблица 1).

Таблица 1

**Показатели по организации обучения работников за последние 5 лет**  
(в % к числу опрошенных)

Да, 1-2 раза			Да, более 2 раз			Нет			Затрудняюсь ответить		
Всего	Госуд.	Частн.	Всего	Госуд.	Частн.	Всего	Госуд.	Частн.	Всего	Госуд.	Частн.
<b>Обучение на курсах повышения квалификации по своей специальности</b>											
20,4	21,5	11,6	5,9	3,7	2,1	72,4	73,4	85,8	1,3	1,4	0,5
<b>Переобучение на курсах на другую специальность</b>											
7,9	9,0	7,5	2,3	2,2	2,0	88,0	87,4	90,2	1,8	1,4	0,3
<b>Обучение по месту работы</b>											
21,4	23,8	15,7	4,8	4,2	2,2	71,6	70,0	81,6	2,2	2,0	0,5
<b>Обучение в учебном заведении для получения диплома училища, колледжа, ВУЗа</b>											
17,6	14,5	24,4	1,4	1,8	0,4	78,9	82,0	74,8	2,1	1,7	0,4

Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

Руководство производственных организаций не занимается системной подготовкой квалифицированных рабочих кадров, а пытается решать свои кадровые проблемы путем поиска и привлечения подготовленных кадров со стороны, которых сложнее находить с каждым годом, особенно в период смены поколений, что, на наш взгляд, сегодня и происходит. Кроме того, ориентация на найм работников с опытом работы создает барьеры для трудоустройства молодых специалистов, требующих организацию системы непрерывной профессиональной подготовки и эффективной трудовой адаптации. Затраты на обучение полностью перекладываются руководством на самих работников, что в долгосрочной перспективе приводит к снижению качества трудовых ресурсов и снижению конкурентоспособности организации.<sup>1</sup>

Фактором, сдерживающим процесс развития корпоративного инвестирования в образование работников, является несовершенство институциональной среды и слабое регулирование контрактных отношений. Обучение работников для руководства связано с огромным риском, даже если с работником заключается договор об обязательстве отработки определенного времени после завершения обучения. Нарушение данного обязательства часто остается безнаказанным (в том числе и при обращении в судебные органы).<sup>2</sup>

Причиной, сдерживающей реализацию социальной ответственности руководства, являются также ограниченные стимулы для организации обучения работников в рамках налогового законодательства, в соответствии с которым в составе расходов при определении налоговой базы по налогу на прибыль учитываются только расходы организаций на обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку работников (при условии наличия у образовательного учреждения соответствующей лицензии, обоснованности и

---

<sup>1</sup> См. Петров А.В. Организационная культура и развитие системы непрерывного обучения в современных компаниях // Общество. Среда. Развитие. 2014. № 3. С. 76.

<sup>2</sup> См.: Мазин А., Раева Т. Внутрифирменный человеческий капитал: факторы его наращивания // Человек и труд, 2006. № 11. С. 16–17.

документального подтверждения).<sup>1</sup> Расходы, связанные с оплатой обучения сотрудников при получении ими высшего и среднего специального образования, осуществляются из чистой прибыли организации.

Решение о необходимости профессиональной подготовки и обучения работников принимается руководством самостоятельно: определяются категории работников, для которых требуется прохождение профессионального обучения, периодичность, формы и виды обучения, компенсации и гарантии для работников. Кроме того, налоговое законодательство требует обосновать производственную необходимость обучения, в связи с чем организация должна утвердить программу подготовки и переподготовки кадров, в которой будет определена связь между затратами на обучение и производственным процессом.<sup>2</sup> Это достаточно трудоемкий процесс, требующий разработку критериев и процедур по оценке квалификационного потенциала работников для определения эффективности вложений в человеческий капитал, определение степени мотивированности работников к обучению на основе проведения комплексной аттестации, квалификационных экзаменов, анкетирования и тестирования. Очевидно, данная работа требует временных и материальных затрат руководства и службы по работе с персоналом, которые готова нести не каждая организация.

Следствием влияния перечисленных факторов является недостаточное финансирование большинством организаций обучения своих работников. Уровень затрат российских организаций на кадровое обучение составляет порядка 0,3% от фонда оплаты труда, в то время как в развитых странах данный показатель достигает 5-10%.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> См.: Налоговый кодекс Российской Федерации от 05.08.2000г. № 117-ФЗ (часть 2, ред. от 28.12.2016.). Ст.ст. 264, 252 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/3fdee9a04c76f1af1e084502759523cd77da7d16/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/3fdee9a04c76f1af1e084502759523cd77da7d16/) (дата обращения: 23.01.2017).

<sup>2</sup> См.: Налоговый кодекс Российской Федерации от 05.08.2000г. № 117-ФЗ (часть 2, ред. от 28.12.2016.). ст.252 // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/3fdee9a04c76f1af1e084502759523cd77da7d16/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/3fdee9a04c76f1af1e084502759523cd77da7d16/) (дата обращения: 23.01.2017).

<sup>3</sup> Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу // Сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#) (дата обращения: 19.03.2016).



Результаты опроса Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru свидетельствуют о неготовности руководства к финансированию обучения работников. Так, за 2016 год прошли обучение (повысили квалификацию) за счет организации лишь 15% квалифицированных рабочих, 10% – за свой счет, 72% работников – обучение в указанный период не затронуло.<sup>1</sup>

В целом отказываются инвестировать в обучение сотрудников 26% организаций, оплачивать часть стоимости обучения готовы 19% организаций. Доля организаций, готовых оплачивать обучение работников составляет 48%, но как отмечают сами работники, «обучение ориентировано на ключевые категории персонала», требует «серьезного обоснования необходимости обучения» и «не является системным».<sup>2</sup>

По результатам нашего исследования, более широкие обязательства в области профессионального развития сотрудников берут на себя крупные государственные производственные организации, что подтверждается также более высокой долей работников, имеющих возможность развития образовательного уровня за счет прибыли организаций (40,0%) по сравнению с организациями частной формы собственности (30,3%).

В отдельных организациях топливно-энергетического, нефтехимического, машиностроительного комплексов проводится системная работа по заключению соглашений с учреждениями профессионального образования, создаются учебно-производственные центры, школы передовых приемов и методов труда, Советы молодых ученых.<sup>3</sup>

Вместе с тем невысока доля и самих работников, желающих повысить свой образовательный и профессиональный уровень: лишь 13,8% опрошенных работников хотят получить более высокий уровень образования, окончить учебное

<sup>1</sup> Почти каждый десятый прошедший обучение получает повышение должности или зарплаты // Сайт Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111243/pochti-kazhdyj-desyatyj-proshedshij-obuchenie-poluchaet-povyshenie-dolzhnosti-ili-zarplaty/> (дата обращения: 20.01.2017).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Выступление министра труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан Л.Х. Ивановой на семинаре по Европейской социальной хартии (пересмотренной). Презентация по реализации статей 3, 5, 6, 9, 10. // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: <http://mintrudrb.ru/press/reports/4388/> (дата обращения: 08.04.2016).

заведение, 7,8% получить дополнительное образование по своей специальности, пройти курсы повышения квалификации, 10,8% получить дополнительное образование по другой специальности. Почти 60% работников считают свой уровень образования вполне достаточным для работы в организации, 37,3% работников – напротив, недостаточным, но, несмотря на это, 86,7% работников нигде не обучаются.

Пассивность работников, на наш взгляд, объясняется отсутствием в производственных организациях мер, стимулирующих процесс повышения образовательного и квалификационного уровня работников, а также возможности карьерного роста вследствие безответственного отношения руководителей организаций к этим вопросам. Так, после прохождения обучения 40% работников не ощутили изменений, повышение разряда, категории коснулось лишь 10% опрошенных, продвинулись по карьерной лестнице и получили прибавку к заработной плате по 9% работников соответственно.<sup>1</sup>

Работники организаций государственного сектора оценивают свой профессиональный уровень и уровень коллег как «высокий» и «очень высокий», оценки работников частных организаций – в диапазоне от «низкого» до «высокого». «Продукцию, которую мы выпускаем, могут сделать только специалисты очень высокого уровня» (ПАО, «УМПО», слесарь-сборщик, стаж 23 года, 48 лет, муж.), «Не могу оценить высоко уровень профессионализма коллег, скорее средний, даже низкий у некоторых...» (ФЛ ОАО Вимм-Билль-Дан «Уфамолагропром», слесарь, стаж 12 лет, 34 года, муж.). Сказанное дает основания предположить о более высоком уровне ответственности за качество подготовки кадров у руководителей крупных государственных организаций по сравнению с частными.

В целях стимулирования работников к поддержанию уровня квалификации в течение всей трудовой деятельности на национальном уровне создается система независимой оценки квалификации, позволяющая выявлять уровень знаний и умений работника для выполнения трудовых функций и определять потребность

<sup>1</sup> Почти каждый десятый прошедший обучение получает повышение должности или зарплаты // Сайт Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111243/pochti-kazhdyj-desyatyj-proshedshij-obuchenie-poluchaet-povyshenie-dolzhnosti-ili-zarplaty/> (дата обращения: 20.01.2017).

в обучении.<sup>1</sup> Однако добровольный характер проведения данной технологии, по нашему мнению, будет ограничивать границы ее применения.

Уровень социальной ответственности производственных организаций по подготовке профессиональных кадров и дополнительному образованию работников оценен 47,8% экспертов по трудовым отношениям как «низкий» и как «скорее низкий», из них почти 80% считают такое положение дел следствием нежелания руководителей уделять должное внимание вопросам кадровой политики.

Формирование добровольно принимаемой социальной ответственности организаций перед работниками в сфере профессионального развития работников в современных условиях представляется возможным лишь совместными усилиями руководителей организаций и государства. Наиболее перспективным направлением их совместной деятельности является развитие профессионально-технического обучения, создание на базе учреждений начального и среднего профессионального образования ресурсных центров подготовки кадров для высокотехнологичных производств, базовых кластеров (площадок) от промышленных организаций для приведения содержания и качества образования в соответствие с требованиями производственных организаций.<sup>2</sup>

Целесообразным также представляется создание стимулирующих механизмов в рамках налогового законодательства для организаций, системно занимающихся вопросами обучения работников (в том числе во взаимосвязи с механизмами коллективно-договорного регулирования), усиление регулирующих и контрольных функций государства при реализации совместных мероприятий в области развития образовательного уровня работников в рамках трехсторонних соглашений различных уровней.

В стратегическом плане социальная ответственность организаций в области профессионального развития работников должна быть направлена на организацию гибкой системы, обеспечивающей непрерывный и комплексный процесс подготовки

---

<sup>1</sup> См.: Итоги года в сфере трудовых отношений // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/272/>. (дата обращения: 11.01.2017).

<sup>2</sup> См.: Протокол заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений № 5 от 26 ноября 2013 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/2013\\_god/](http://mintrudrb.ru/relations/2013_god/) (дата обращения: 08.04.2016).

квалифицированных кадров с учетом потребности в специалистах на ближайшую и долгосрочную перспективу развития производства, осуществляемый в тесном контакте с образовательными учреждениями всех уровней и центрами профессиональной подготовки, создание работникам необходимых условий для совмещения работы с обучением, предоставление установленных законодательством гарантий.

Социальная ответственность производственных организаций в сфере профессионального развития работников предполагает решение вопросов адаптации работников к условиям внешней и внутренней производственной среды, профессионального становления работника и вхождения в социальную среду производственного коллектива.

Изменение условий труда, смена коллектива, профессии в течение трудовой деятельности касается всех категорий работающих, но наибольшую актуальность вопросы адаптации представляют для молодых специалистов.

Процесс адаптации проходит от стадии ознакомления и приспособления, когда работник переориентируется на новую систему ценностей, сохраняя при этом свои установки, к стадии ассимиляции и идентификации, характеризующих завершение адаптации полным приспособлением работника к трудовой среде и идентификацией его целей с целями организации.<sup>1</sup>

В современных условиях основная проблема в сфере производственной адаптации молодых работников, на наш взгляд, носит организационный характер: отсутствие в производственных организациях служб адаптации работников, социологов, психологов, призванных помочь работникам с наименьшими затратами психологических и физических сил приобщиться к непривычным для них профессиональным и социально-экономическим условиям труда.

Кроме того, по вопросу производственной адаптации работников, существует целый ряд нерешенных вопросов, главные из которых – отсутствие школы наставничества, единых правил организации этой работы, наличие дефицита

---

<sup>1</sup> См.: Сулимова Т. Эффективность управления человеческими ресурсами // Социальная политика и социальное партнерство. 2015. № 8. С. 1.

финансовых средств на ее ведение, отсутствие критериев оценки ее эффективности на законодательном уровне.<sup>1</sup>

*«У нас с первого рабочего дня работник приступает к выполнению своих обязанностей, проходит инструктаж на рабочем месте и вперед...»* (ФЛ ОАО Вимм-Билль-Дан «Уфамолагропром», токарь, стаж 8 лет, 27 лет. муж.). *«С молодым работником какое-то время занимается куратор, вводит его в курс дела»* (ФГУП «УППО», токарь, стаж 14 лет, 37 лет, муж.). *«За молодым работником закрепляют опытного работника-наставника, он за это получает надбавку к зарплате...его контролирует бюро адаптации»* (ПАО «УМПО», электрогазосварщик, стаж 22 года, 43 года, муж.). Таким образом, в крупных производственных организациях госсектора, согласно результатам проведенного интервью, существуют школы наставничества, притом в ПАО «УМПО» определены меры стимулирования наставников и функционирует служба производственной адаптации молодых специалистов. Работники частного сектора производства, приступая к трудовой деятельности, в большей степени предоставлены сами себе.

Уровень социальной ответственности организаций в сфере адаптации молодых специалистов более половиной (56,8%) экспертов трудового блока Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан оценен с разной степенью уверенности как низкий.

Представляется, что решение вопроса повышения социальной ответственности руководства следует рассматривать в рамках определения общего порядка организации производственной адаптации работников. Порядок ведения этой работы, включающий сроки адаптации, критерии и оценку ее проведения, введение школы наставничества должен быть, на наш взгляд, нормативно закреплён. При этом представляется целесообразным устанавливать данные параметры с учетом специфики производственных отношений отрасли, вида деятельности, предусмотрев возможность последующей доработки общих положений применительно к конкретной организации.

---

<sup>1</sup> См.: Москвина О. Кадровая политика как фактор конкурентоспособности предприятия // Социальная политика и социальное партнерство. 2011. № 5. С. 19.

Социальная ответственность организаций в сфере профессионального развития включает также планирование и осуществление карьерного продвижения работников.

Мнение высшего руководства организаций о взаимосвязи обучения и карьерного роста представляется ограниченным и противоречивым: две трети руководителей отмечают, что повышение квалификации не влияет на должностное продвижение, хотя учатся руководители больше, чем их подчиненные (в течение 2016 года обучено 53% руководителей при показателе по рынку труда в целом 45%).<sup>1</sup>

Несмотря на то, что перспективами карьерного продвижения удовлетворены 65,6% опрошенных (67,0% работников государственных, 64,7% – частных организаций),<sup>2</sup> почти для трети квалифицированных работников перспективы карьерного роста являются одним из главных факторов при выборе работы.<sup>3</sup>

Кроме того в сознании работников прочно утвердилось мнение о недоступности карьерного продвижения. По данным ВЦИОМ, возможности должностного повышения в организациях как ограниченные («существуют препятствия») и практически недостигаемые оценены 40% и 38% опрошенными соответственно. Движение по карьерной лестнице в течение последних нескольких лет не затронуло 76% респондентов. Причем доля работников с начальным, средним и среднеспециальным образованием, не имеющих возможности карьерного продвижения и повышения в должности, варьируется в диапазоне от 81% до 92%, с высшим составляет 61%.<sup>4</sup>

Интервью с работниками производственных организаций также подтверждает отсутствие серьезного внимания со стороны руководителей большинства

<sup>1</sup> Топы планируют карьеру, но не считают ее жизненным приоритетом // Сайт Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111984/topy-planiruyut-kareru-no-ne-schitayut-ee-zhiznennym-prioritetom/> (дата обращения: 20.01.2017).

<sup>2</sup> Как планировать карьеру // Сайт Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/pro/5097/> (дата обращения: 20.01.2017).

<sup>3</sup> Выбирая работу, программисты ищут интересных задач, банковские операционисты – перспектив роста, рабочие и медсестры — хорошего компенсационного пакета // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111451/vybiraya-rabotu-programmisty-ischut-interesnyh-zadach-bankovskie-operacionisty-perspektiv-rosta-rabochie-i-medsestry-horoshego-kompensacionnogo-paketa/> (дата обращения: 01.03.2017).

<sup>4</sup> Карьера в России: желания и возможности. Пресс-выпуск № 2685 // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115001> (дата обращения: 25.01.2017).

организаций вопросам развития профессиональной карьеры сотрудников. Работники практически всех производственных организаций, как частного, так и государственного секторов рассматривают карьерный рост как возможность заполнить освободившиеся по объективным причинам вакантные должности. Из четырех обследованных организаций только в ПАО «УМПО» проводится работа, направленная на развитие карьерного продвижения работников. *«Периодически проводятся «месяцы дублера», когда специалисты и рабочие заменяют своих руководителей на рабочих местах, и если хорошо себя проявят – зачисляются в кадровый резерв»* (ПАО «УМПО», распределитель работ в литейном цехе, стаж 28 лет, 52 года, жен.). Так, с 2010 по 2016 годы 629 работников объединения, прошедшие через это мероприятие, назначены на руководящие должности (начиная от мастеров до заместителей начальников цехов и отделов).<sup>1</sup>

Субъективность кадровой политики, ее зависимость от личных особенностей должностного лица, принимающего кадровые решения, подтверждается ответами отдельных работников производственных организаций о предпочтениях руководителей выдвигать на руководящие должности работников не по деловым характеристикам и профессиональной компетентности, а по «близости» к руководству. *«Карьерный рост теоретически возможен, однако, на практике назначаются на должности чаще «свои» люди....»* (ФГУП «УППО», инженер-электроник, стаж 28 лет, 52 года, муж.). Результаты исследований ВЦИОМ также свидетельствуют о высокой роли внешних ситуационных факторов в карьерном продвижении: 22% опрошенных считают наличие хороших взаимоотношений с начальством приоритетным в построении успешной карьеры, 20% респондентов условием служебного роста считают личные связи и знакомства.<sup>2</sup>

Бездеятельность и низкий уровень ответственности руководства организаций в решении вопросов, связанных с управлением деловой карьерой сотрудников (реализация индивидуальных программ профессионального развития, организация профессиональной подготовки, разработка программ мотивации, ротации на основе

<sup>1</sup> Резервисты пробуют силы в новой должности // Моторостроитель. 21.12.2016. № 49. С. 2.

<sup>2</sup> Личные связи не гарантируют успеха в карьере// Сайт Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/community/career/62626/> (дата обращения: 20.01.2017).



оценки способностей и потребностей работников), связаны, на наш взгляд, с отсутствием нормативной регламентации и методического сопровождения данной деятельности, нехваткой квалифицированных специалистов кадровых подразделений, способных проводить комплекс взаимосвязанных процедур по формированию стратегии кадровой политики, обеспечению ее взаимосвязи с общей стратегией и прогнозом развития организации, ограниченным представлением руководства об эффективности работы по повышению качества кадрового потенциала, отсутствием чувства долга за будущее возглавляемой организации.

Показательной в данном направлении представляется политика ПАО «Северсталь» по планированию карьеры сотрудников путем использования современных инструментов оценки персонала. Для поддержания обратной связи с работниками и управления развитием каждого сотрудника руководством реализуется ежегодный диалог и обратная связь по методу «360 градусов» в рамках встреч с работниками, в ходе которых обсуждаются результаты их работы и утверждаются планы на текущий год. В 2015 году 83% рабочих и 91% специалистов и служащих охарактеризовали ежегодный диалог с руководством «вдохновляющим и мотивирующим».<sup>1</sup>

Для самих работников карьерный рост традиционно ассоциируется с организационным поступательным продвижением по иерархической структуре организации. Так, 25% опрошенных связывают его с увеличением зарплаты, 17% – с повышением в должности. Представления о том, что успешная карьера позволяет изменить свой статус (5%), самореализоваться (4%), способствует личностному росту (4%), повышению уровня ответственности (2%), удовлетворенности работой (2%), повышению авторитета и престижа (1%) еще не закрепились в сознании работников.<sup>2</sup> Данный факт свидетельствует о том, что субъективное восприятие карьерного роста как приращение профессионального мастерства и опыта, возможности самовыражения и достижения удовлетворенности трудом во многом

<sup>1</sup> Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2015 год. // Сайт ПАО «Северсталь». URL [http://www.severstal.com/files/15732/Severstal\\_CSR\\_Report\\_2015\\_rus.pdf](http://www.severstal.com/files/15732/Severstal_CSR_Report_2015_rus.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).

<sup>2</sup> Делаем карьеру в России. Пресс-выпуск № 2711 // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115048> (дата обращения: 25.01.2017).



не сформировано по причине неэффективности кадровой политики, проводимой руководством организаций.

В современных условиях управление карьерой работников становится неотъемлемым элементом кадровой политики организаций, фактором и условием улучшения социально-психологического климата, повышения производительности труда и эффективности производства. Ввиду чего эффективное управление профессиональным ростом зависит от ответственности, профессиональной подготовки, творческого мышления, мудрости руководства в организации гибкой системы развития человеческих ресурсов, ориентированной на предоставление работникам возможности для гармоничного самовыражения, созидательной реализации способностей, учитывающей изменяющиеся интересы, мотивы, потребности.

Таким образом, на основе проведенного исследования социальной ответственности организаций перед работниками в сфере социально-трудовых отношений, непосредственно связанных с производственным процессом, приходим к следующим выводам:

в современных условиях социальная ответственность руководства производственных организаций перед работниками представляется в значительной степени низкой, что является следствием вынужденного характера ее принятия. Это ведет к ограниченному выполнению требований законодательства (руководством организаций не выполняются базовые требования законодательства по соблюдению социально-трудовых прав работников на безопасные условия труда, обучение безопасным методам работы, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, своевременную оплату труда, проведение ее регулярной индексации и др.);

предоставленные руководителям производственных организаций на законодательном уровне широкие полномочия по регулированию трудовых отношений представляются неоправданно высокими в условиях несформированности гражданского общества, низкой профессиональной компетентности, ограниченной правовой культуры и невысоких морально-

нравственных качеств руководителей, перекрываемых эгоистическими целями извлечения личной экономической выгоды;

положения трудового законодательства в основном регламентируют взаимоотношения субъектов труда, формируя нормативную основу для реализации организациями социальной ответственности, однако, на наш взгляд, в целях повышения заинтересованности организаций к улучшению качества трудовой жизни работников необходима разработка комплекса государственных стимулирующих мероприятий в сочетании с ужесточением санкционных механизмов и расширением контрольно-надзорных функций государства для снижения вероятности безответственной деятельности руководства организаций, повышением эффективности работы профсоюзных структур в защите трудовых прав работников;

одной из причин низкого уровня социальной ответственности организаций в системе производственных отношений является отсутствие у руководителей чувства долга перед трудовым коллективом за достойный уровень его жизни и социальное благополучие, сопричастности к общему делу, идентификации с трудовым коллективом, что явилось следствием непоследовательных социально-экономических реформ переходного периода в сочетании с рыночной идеологией получения прибыли любым путем, пренебрегая интересами обеспечения достойных условий жизни больших масс тружеников;

социальная ответственность крупных государственных (и с участием государства) производственных организаций перед работниками характеризуется более высоким уровнем относительно организаций частной организационно-правовой формы (более быстрыми темпами идет процесс обновления производственного оборудования, организованы профилактические медицинские осмотры, работают отделы охраны труда, службы производственной адаптации, функционируют образовательные центры, существуют школа наставничества). Однако в области оплаты труда в государственных организациях, как показывают результаты наших исследований, сложились более низкие показатели, что обусловлено слабостью государственного регулирования данных вопросов, а также сращиванием интересов государственных представителей с интересами

собственников. Преимущественные показатели добровольно принимаемой социальной ответственности производственных организаций государственного сектора в других сферах трудовых отношений, по нашему мнению, обусловлены, в значительной степени, более активной регулирующей и контролирующей ролью государственных структур в данных направлениях их деятельности, а также исторически возложенной на крупные государственные корпорации миссией по обеспечению поддержки социально-трудовой сферы.

## **2.2. Социальная ответственность организаций перед работниками в сфере внепроизводственных отношений**

Социальная ответственность организаций перед работниками, участниками трудового процесса, подразумевает предоставление социальной поддержки в сфере внепроизводственных отношений, составными элементами которой являются мероприятия по укреплению здоровья работников и членов их семей, организации медицинского обслуживания и негосударственного пенсионного обеспечения, улучшению жилищно-бытовых условий работников, организации отдыха и досуга их детей др.

Реализация организациями перечисленных мероприятий служит основой физического и творческого развития и социального благополучия работников, членов их семей. Основные направления социальной поддержки составной частью входят в социальный пакет, предоставляемый руководством организаций работникам.

Если в условиях жесткого централизованного регулирования системы трудовых отношений в производственных организациях социальные фонды и инфраструктура в значительной степени обеспечивали социальную защищенность работников и были общедоступны: предоставлялись места в ведомственных детских учреждениях работникам, имеющим детей, медицинское обслуживание, отдых в профилактории, возможность заниматься в спортивных клубах,<sup>1</sup> то в современных условиях проявляется влияние особенностей рыночного регулирования социально-трудовых отношений на социальную ответственность организаций перед работниками во внепроизводственной сфере.

В настоящее время многие российские производственные организации по аналогии с зарубежными в качестве одного из способов повышения социального благополучия работников, а также привлечения квалифицированных работников и снижения текучести кадров рассматривают разработку и предоставление

---

<sup>1</sup> Чайков М., Чайкова А. Повышение конкурентоспособности предприятия за счет усиления мотивации работников // Человек и труд, 2012. № 1. С. 65.

социального пакета. В крупных американских, европейских и японских корпорациях социальный пакет появился в общей структуре вознаграждения в 70-х гг. прошлого века. Для него характерно смещение акцентов мотивационных программ в сторону повышения ценности нематериального стимулирования как признания достижений и заслуг работников перед организацией. Доля незарплатной части в общем вознаграждении работника варьируется по странам: в США – 33%, в европейских государствах – более 40%, Бельгии – более 52%.<sup>1</sup> В Российской Федерации доля социальных расходов в общей структуре расходов на персонал существенно ниже и составила в 2013 году 24,6%.<sup>2</sup>

Мнения работников по удовлетворенности обеспечением социальными благами со стороны организаций разделились: 52,0% работающих респондентов высоко оценивают предоставляемый социальный пакет против 45,0% опрошенных, высказавшихся о низкой степени удовлетворенности.<sup>3</sup>

Несмотря на это, данные ВЦИОМ свидетельствуют о высокой значимости его содержания для работников. Почти для каждого пятого опрошенного важны социальные гарантии, предусмотренные законодательством (оплачиваемые отпуска, больничные дни, различные выплаты и компенсации), дополнительный социальный пакет (поликлиника, путевки, детский сад, жилье) привлекает 14% работников.<sup>4</sup> Результаты опроса исследовательского центра портала Superjob.ru также подтверждают значимость хорошего социального пакета для 20% квалифицированных рабочих.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Чубарова Т. Социальная ответственность работодателей в контексте мировой экономики // Человек и труд, 2013. № 8. С. 53-57.

<sup>2</sup> Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу // Сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#) (дата обращения: 02.03.2017).

<sup>3</sup> Пора менять работу? Пресс-выпуск №2826 от 30.04.2015г. // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115241> (дата обращения: 11.04.2016).

<sup>4</sup> Деньги или интерес, или что мотивирует нас работать? Пресс-выпуск № 2832 от 12.05.2015г. // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115251>, (дата обращения: 11.04.2016).

<sup>5</sup> Выбирая работу, программисты ищут интересных задач, банковские операционисты – перспектив роста, рабочие и медсестры — хорошего компенсационного пакета // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111451/vybiraya-rabotu-programmisty-ischut-interesnyh-zadach-bankovskie-operacionisty-perspektiv-rosta-rabochie-i-medsestry-horoshego-kompensacionnogo-paketa/> (дата обращения: 01.03.2017).

Однако существует противоречие между предпочтениями работников и мнением руководства о приоритетности отдельных составляющих социального пакета (таблица 2). Так, для работников в качестве самых популярных составляющих компенсационного пакета являются: возможность обучения за счет организации, предоставление полиса добровольного медицинского страхования, возможность получения льготных путевок или частичная оплата отпускных расходов, предоставление абонементов в фитнес-клуб или бассейн, оплата питания, предоставление беспроцентной ссуды.

Таблица 2

**Приоритетность составляющих социального пакета для работников  
и руководства организаций**

(в % от числа опрошенных)

<b>Наименование составляющих социального пакета</b>	<b>Предпочтения работников</b>	<b>Фактическое предоставление руководством</b>
Обучение за счет организации	44%	46%
Оплачиваемый полис ДМС (добровольного медицинского страхования)	37%	24%
Предоставление льготных путевок, частичная оплата отпускных расходов	34%	6%
Оплата спортклуба, бассейна	30%	5%
Бесплатное питание / компенсация на питание	28%	21%
Предоставление беспроцентной ссуды	27%	6%
Предоставление служебного транспорта	19%	19%
Оплата проезда в общественном транспорте	15%	6%
Дополнительно несколько дней отпуска в год	13%	12%
Оплата мобильной связи	11%	47%
Возможность приобретения со скидкой услуг или продукции организации	7%	41%
Подарки к праздничным датам	4%	42%
Корпоративные мероприятия	3%	59%

Источник: Составлено автором. Компании стали реже включать в компенсационный пакет оплату спортклубов и проезда в общественном транспорте // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112039/kompanii-stali-rezhe-vklyuchat-v-kompensacionnyj-paket-oplatu-sportklubov-i-proezda-v-obschestvennom-transporte/> (дата обращения: 03.03.2017).

Фактически определены и реализуются руководством приоритетные направления социального пакета: корпоративные мероприятия, оплата мобильной связи, подарки к праздничным датам, возможность приобретения со скидкой услуг или продукции компании. Мнения сторон сходятся только по поводу вопросов обучения за счет организации, предоставления служебного транспорта и дополнительных дней к отпуску.

Для преодоления данного противоречия и достижения баланса в структуре потребностей и фактического предоставления составляющих социального пакета, на наш взгляд, необходимо изучение руководством предпочтений самих работников и их учет в формировании социальной политики организации, что в свою очередь усилит мотивационное воздействие предоставляемых гарантий.

Существует мнение, что для достижения баланса расширения социального пакета и финансового состояния организации необходим переход от унифицированной системы льгот к разработке социального пакета, когда работник вправе самостоятельно выбрать необходимый набор льгот и гарантий из выделенной суммы. Причем возможна дифференциация суммы в зависимости от категории работников, стажа работы. Различной может быть и сумма в рамках каждой льготы (например, «стоимость» медицинского страхования варьируется в зависимости от списка предоставляемых медицинских услуг).<sup>1</sup>

По результатам глубинных интервью, только в коллективных договорах двух производственных организаций (ПАО «УМПО» и ФГУП «УППО») предусмотрены пункты, содержащие дополнительные социальные гарантии работникам и членам их семей. *«Проводятся корпоративные праздники, детям профсоюз выдает подарки, осуществляется поддержка ветеранов, им выдаются бесплатные путевки в профилакторий и оказывается материальная помощь, детям выдаются путевки в лагерь «Речные зори» и «Звездный», бесплатное питание в столовой, предоставляется полис добровольного медицинского страхования»* (ПАО «УМПО», наладчик станков с ЧПУ, 41 год, стаж работы 17 лет, муж.). *«Нам дополнительно*

---

<sup>1</sup> 5 способов управлять ДМС – и сделать сотрудников счастливее // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://ufa.hh.ru/article/305217> (дата обращения: 03.03.2017).

*выдается «подарок» – денежные средства в размере 8 тыс. рублей, которые можно использовать по усмотрению на отдых в профилактории, в ФОК «Звездный» или занятия в спортклубе им. Гастелло» (ПАО «УМПО», фрезеровщик, стаж 16 лет, 36 лет, жен.). «Организуются льготные туристические поездки, предоставляются путевки в профилакторий, оплата занятий в творческих и спортивных кружках» (ФГУП «УППО», токарь, стаж 14 лет, 37 лет муж.). «У нас активно поддерживают ветеранов, они бесплатно отдыхают и лечатся в «Солнечных песках», выдают путевки детям на летний отдых в лагеря республики» (ФГУП «УППО», инженер-электроник, стаж 28 лет, 52 года, муж.).*

На локальном уровне мероприятия по реализации социальной поддержки работников конкретизируются в форме добровольных социальных программ либо положений коллективного договора, содержащих обязательства руководства в сфере обеспечения работников гарантиями для воспроизводства их трудового потенциала, в связи с чем особую важность приобретает роль профсоюзных организаций и активность самих работников в расширении социальных льгот и гарантий. Однако, по нашим исследованиям, среди работников прочно утвердилось восприятие профсоюзных организаций как центров организации и распределения общественных благ (распределение путевок, организация культурных и спортивно-массовых мероприятий, проведение диспансеризации) и как следствие – низкая оценка выполняемых ими представительных и защитных функций в отношении отстаивания трудовых интересов работников, в том числе в области расширения предоставляемых социальных льгот и гарантий. Так, более 70% опрошенных работников считают, что профсоюзы играют все меньшую роль в организациях.

На региональном уровне обязательства руководителей организаций по предоставлению работникам дополнительных социальных гарантий регламентируется соглашением между объединениями работодателей, профсоюзов и Правительством региона. Например, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2017-



2019 годы определен достаточно широкий круг обязательств работодателей в части предоставления работникам социальных гарантий:

выделение средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурной работы;

обеспечение сохранности, хозяйственное содержание и использование по назначению находящихся на балансе детских оздоровительных лагерей, дошкольных образовательных организаций, объектов культуры, спорта, жилищного фонда;

выделение средств на дополнительное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей;

медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение с частичной компенсацией его стоимости вышедшим на пенсию ветеранам организаций;

содействие улучшению жилищных условий работников организаций в виде предоставления безвозмездных субсидий или льготных кредитов на оплату приобретаемого жилого помещения;

частичная компенсация стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях;

социальная защита женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей (профессиональное обучение, приемлемый график работы) и др.<sup>1</sup>

Однако рекомендательный характер обязанностей руководства организаций, не подкрепленный реальными механизмами контроля его сторонами, слабость механизмов контроля за реализацией положений коллективного договора, низкий авторитет профсоюзов среди работников производственных организаций, а порой просто откровенно соглашательская позиция с администрацией, финансовые затруднения организаций, в определенной степени безразличие самих работников, сказываются на отсутствии улучшения динамики по расширению предоставления

---

<sup>1</sup> Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан Правительством Республики Башкортостан на 2017-2019 годы //Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/resp\\_sogl\\_15092016.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/resp_sogl_15092016.pdf) (дата обращения: 03.03.2017).

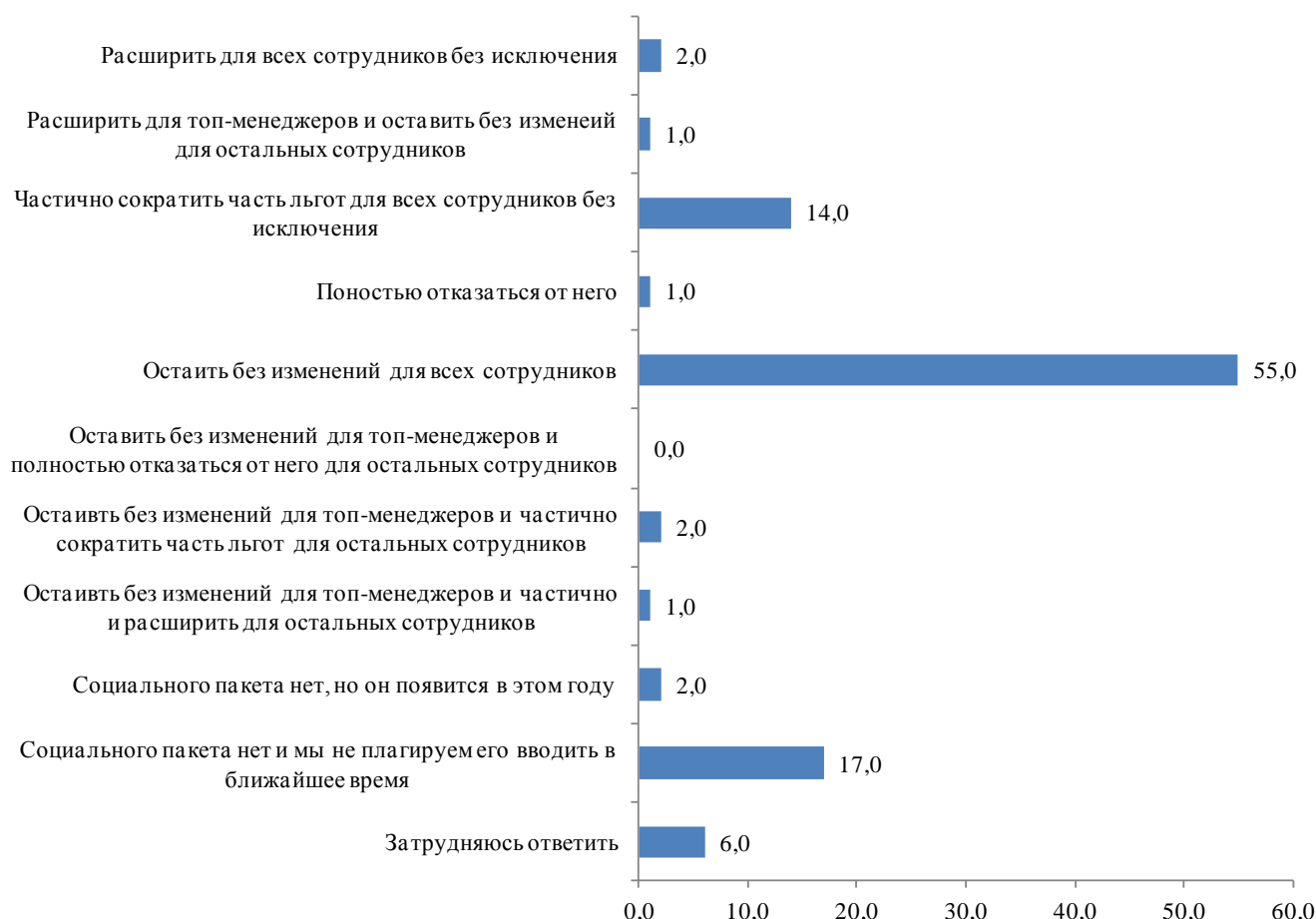
социальной поддержки, которая в современных условиях не приобрела устойчивый системный характер. Лишь 19% опрошенных организаций регулярно проводят мероприятия, направленные на поддержку сотрудников и членов их семей, 43% – делают это эпизодически, 38% – планируют осуществлять подобные меры.<sup>1</sup>

Кроме того, эгоистические мотивы руководителей организаций по достижению финансовых результатов приводят к отсутствию в большинстве из них дополнительных социальных гарантий либо сокращению имеющихся: 55% организаций не расширяют границы набора предоставляемых льгот, 14% – сокращают, 17% организаций социальный пакет не предоставляют (диаграмма 12).

Диаграмма 12

### Планы организаций по изменению социального пакета в 2015 году

(в % от числа опрошенных)



Источник: Как компании изменяют социальный пакет // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://ufa.hh.ru/article/16246> (дата обращения: 03.03.2017).

<sup>1</sup> Ананьева Т. Не зарплатой единой // Человек и труд, 2013. № 5-6. С. 71.

В социальный пакет реже включаются возможность обучения за счет организации (46% в 2016 году против 51% в 2014 году), предоставление служебного транспорта (23% и 19%), оплату посещения спортклубов (12% и 5%), проезда в общественном транспорте (12% и 6%) (таблица 3).

Таблица 3

**Динамика предоставления организациями составляющих социального пакета**  
(в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Октябрь 2014г.	Август 2016г.
Корпоративные мероприятия	58	59
Оплата мобильной связи	49	47
Обучение за счёт компании	51	46
Подарки к праздничным датам	43	42
Возможность приобретения со скидкой услуг или продукции компании	37	41
Оплачиваемый полис ДМС (добровольного медицинского страхования)	24	24
Бесплатное питание / компенсация на питание	23	21
Предоставление служебного транспорта	23	19
Дополнительно несколько дней отпуска в год	14	12
Оплата проезда в общественном транспорте	12	6
Предоставление беспроцентной ссуды	9	6
Предоставление льготных путевок, частичная оплата отпускных расходов	6	6
Оплата спортклуба, бассейна	12	5
Другое	2	1
Ничего	9	10
Не знаю / затрудняюсь ответить	3	1

Источник: Компании стали реже включать в компенсационный пакет оплату спортклубов и проезда в общественном транспорте // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112039/kompanii-stali-rezhe-vklyuchat-v-kompensacionnyj-paket-oplatu-sportklubov-i-proezda-v-obschestvennom-transporte/> (дата обращения: 03.03.2017).

По данным за 2015 год также наблюдалось сокращение составляющих социального пакета, предоставляемых работникам: компенсация питания уменьшилась для рядовых производственных сотрудников на 23%, стоимость

добровольного медицинского страхования – на 2%, компенсация расходов на спортивные занятия для линейного менеджмента упала больше, чем на 30%.<sup>1</sup>

Сравнение составляющих социального пакета в организациях различной формы собственности на основе результатов нашего исследования приводит к выводу о более широких масштабах его предоставления в государственных (с участием государства) организациях (таблица 4).

Таблица 4

### Структура социального пакета в государственных и частных организациях

(в % к числу опрошенных)

Наименование составляющих социального пакета	Всего	Государственные	Частные
Доплата до среднего фактического заработка при временной нетрудоспособности и наступлению отпуска по беременности и родам	35,9	45,6	19,2
Медицинское обслуживание	38,3	43,8	20,6
Добровольное медицинское страхование	30,8	35,1	23,2
Негосударственное пенсионное страхование	16,0	16,4	16,1
Оплата проезда работников	16,0	19,5	10,5
Оплата питания	14,5	20,9	6,9
Оплата содержания детей работников в детских садах	1,8	2,3	0,4
Займы работникам, в том числе на приобретение жилья	3,2	4,4	3,7
Оплата найма жилья	3,0	4,9	1,1
Оплата коммунальных услуг	6,0	3,3	1,6
Оплата занятий спортом (спортивные клубы, фитнес-центры, бассейны) и культурного отдыха	3,8	5,5	2,9
Компенсация расходов на лечение	7,5	10,6	5,7
Предоставление транспорта	7,4	9,6	7,2
Предоставление мобильного телефона, оплата мобильной связи	7,5	8,8	9,6
Дотации на отдых	8,7	10,9	4,9
Другие льготы и компенсации	0,8	1,3	0,2
Ничего из перечисленного	18,6	10,1	34,1
Затрудняюсь ответить	11,3	10,6	10,7

Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

Это подтверждают и результаты глубинных интервью в производственных организациях частного сектора: *«В нашей организации предоставляются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом, а иные дополнительные гарантии не*

<sup>1</sup> Ни больше ни меньше: что будет с зарплатами в 2016 году // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://ufa.hh.ru/article/306101> (дата обращения: 05.05.2016).

*предусмотрены. Объясняют тем, что мы получаем зарплату»* (ООО «Уфанефтегазмаш», сварщик, стаж 9 лет, 29 лет, муж.). *«Какие дополнительные социальные гарантии? Это же непозволительные расходы для администрации. Выполнялись бы основные, предусмотренные законом»* (ООО «Уфанефтегазмаш», фрезеровщик, стаж 7 лет, 26 лет, муж.). Отметим, что в этой организации не существует профсоюза, соответственно, не принят коллективный договор.

В организации «Уфамолагропром» даже в рамках коллективного договора работникам не предоставляются дополнительные социальные гарантии. *«Коллективный договор у нас принят... обязательные гарантии предоставляются в соответствии с законодательством»* (ФЛ ОАО «Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», наладчик, стаж 17 лет, 37 лет, жен.).

Стоит отметить, что относительно благоприятная ситуация по предоставлению работникам набора дополнительных социальных льгот и гарантий в крупных государственных организациях связана не с более высокой ответственностью их руководителей, а с необходимостью максимального соответствия социальной политики организаций высоким стандартам для достижения и сохранения конкурентоспособности на национальном уровне, а также реализации обязательств перед государственными структурами, участвующими в уставном капитале организаций.

Размер организации, ее организационно-правовая форма и форма собственности не являются фактором, определяющим формирование добровольно принимаемой социальной ответственности руководства перед работниками. Очевидно финансовые возможности в некоторой степени ограничивают реализацию социально ответственного поведения. Но первоочередным условием в рамках предоставления работникам дополнительных льгот является готовность самого руководителя осуществлять подобную деятельность, основанная на высоких морально-нравственных качествах, развитом чувстве долга и совести за социальное благополучие сотрудников, понимании их потребностей и предпочтений, готовность добровольно отказаться от части прибыли ради участия во внепроизводственной

деятельности работников. Примером может служить практика организации социальной поддержки работников в обществе с ограниченной ответственностью НПФ «Пакер» частной формы собственности с численностью персонала около 700 человек. Руководством организации поддерживается иерархия системы приоритетов «персонал-клиент-прибыль», в соответствии с которой в основе деятельности организации обозначен работник, а затем потребитель и финансовые результаты. Обеспечение потребностей работников, их безопасности и сохранения здоровья стоят во главе реализуемой социальной политики.<sup>1</sup>

По мнению руководства организации, основой любого бизнеса, мощным резервом производства является отношение к сотрудникам. Если приложить усилия по созданию в организации таких условий, чтобы ее работники отождествляли коллектив с семьей, душой болели за судьбу организации, хотели отдавать работе всего себя, то раскроется богатейший потенциал – такой коллектив готов на многое ради своей организации, найдет выход из любой ситуации. При этом работник должен гордиться и своим трудом, и организацией, а руководство, пережив глубокие внутренние нравственные изменения и перевернув пирамиду приоритетов, – искренне любить своих сотрудников, относиться к ним справедливо и честно. Руководство «несет за работников полную ответственность, включая здоровье, безопасность, знания, достаток, благополучие в семьях».<sup>2</sup>

В организации работникам и членам их семей предоставляется бесплатное медицинское обслуживание, бесплатное питание, льготы на оздоровительные процедуры в профилактории, абонементы в спортивные залы и бассейны, возмещение стоимости туристических путевок, реализуется программа отказа от курения с привлечением узкопрофильных специалистов и мерами стимулирования работников к ЗОЖ, осуществляется непрерывное повышение квалификации работников в образовательных учреждениях и центрах зарубежных партнеров, ветеранам выплачиваются надбавки к пенсии и др.<sup>3</sup> В современных условиях данный пример социально ответственного отношения к работникам и выстраивание

<sup>1</sup> См.: Самое трудное – меняться // Республика Башкортостан. 25.03.2016. № 34 (28519). С.4-5.

<sup>2</sup> См.: Стремление к совершенству // Российская газета. 11.04.2012. №79 (5752); Вкладывая в людей – остальное они сделают сами // Республика Башкортостан. 06.06.2013. № 109 (27844). С. 1-2.

<sup>3</sup> См.: Самое трудное – меняться // Республика Башкортостан. 25.03.2016. № 34 (28519). С.4-5.

философии заботы о работнике является скорее исключением в большинстве организаций частной формы собственности.

Согласно результатам глубинных интервью, руководители производственных организаций обеих форм собственности гордятся возглавляемыми ими трудовыми коллективами, успешно выполняющими свои производственные функции. *«Горжусь, что мои работники добросовестно вкладывают все свои силы и знания в процесс производства ради достижения поставленных задач»* (ООО НПП «Промышленный Резерв», директор, стаж 14 лет, 33 года, муж.). *«Горд за своих работников, они своим трудом обеспечивают нормальное функционирование организации»* (ОАО «УМПО», начальник цеха, стаж 17 лет, 37 лет, муж.).

Однако в современных условиях руководители не готовы направить это чувство на расширение социальной ответственности перед работниками. *«Мы платим налоги государству, работникам – зарплату. Считаю, что социальное обеспечение работников – это прерогатива государства»* (ООО «Уфимский краностроительный завод», исполнительный директор, стаж 19 лет, 41 год, муж.). *«Каждый выполняет свои обязанности в соответствии с трудовым договором и получает за это соответствующее денежное вознаграждение, поэтому, считаю не нужным принятие каких-то дополнительных социальных гарантий»* (ООО «Уралтехсервис», директор, стаж 16 лет, 43 года, муж.). *«Участие организаций в социальных мероприятиях – дело добровольное, принуждение к нему не имеет смысла. А вообще, социальные обязательства должны нести только крупные высокодоходные государственные компании»* (ООО «Академия вкуса», директор, стаж 29 лет, 50 лет, муж.).

Отсутствие и нежелание расширять границы предоставляемых работникам гарантий руководители связывают с финансовыми сложностями и их социально-экономической неэффективностью. *«Трудовой кодекс реализуется, определенный набор гарантий предоставляется. Нет необходимости в их расширении: отсутствует спрос со стороны работников, да и вообще, социальная поддержка никак не влияет на рост производительности и снижение текучести кадров»* (ОАО «УМПО», начальник цеха, стаж 17 лет, 37 лет, муж.). *«Все гарантии в рамках*

*законодательства в большей части выполняются, работникам выплачивается достойная заработная плата в установленные сроки. Дополнительные гарантии и льготы в долгосрочной перспективе, возможно, рассмотрим»* (ООО НПП «Промышленный Резерв», директор, стаж 14 лет, 33 года, муж.). *«Малый штат сотрудников, для него нерентабельны дополнительные гарантии. Главный фактор в этих вопросах – финансовый»* (ООО «Уралтехсервис», заместитель директора, стаж 14 лет, 34 года, жен.).

На наш взгляд, причины отсутствия у руководства чувства долга и ответственности перед коллективом, в основном, следует искать как в отсутствии системы стимулирования их проявлений, так и низкой их значимости для управленческого персонала. *«Морально-нравственные качества руководителя никак не влияют на рост производительности и повышение эффективности, поэтому они не представляют собой важную характеристику современного руководителя»* (ОАО «УМПО», начальник цеха, стаж 17 лет, 37 лет, муж.). *«Возможно, раньше морально-нравственные качества были определяющими в характеристике руководителя, однако при рынке на первое место выходят такие деловые качества как: компетентность, эрудиция, гибкость мышления, финансовая грамотность, коммуникабельность, диктатура»* (ООО НПП «Промышленный Резерв», директор, стаж 14 лет, 33 года, муж.)/

Таким образом, у руководителей нет понимания и осознания того, что реализация социальных задач, направленных на повышение благополучия работников, является важнейшим фактором социально-трудовой стабильности и повышения эффективности производства.

Одним из главных составляющих социального пакета является участие организации в улучшении жилищных условий работников. По результатам наших исследований, 17,1% работников государственных и 14,3% работников частных организаций не удовлетворены жилищными условиями.

Результаты глубинных интервью также свидетельствуют о приоритетности данного вопроса для работников организаций. *«Жилищный вопрос является самым важным, особенно для молодых семей. Если он решен, то чувствуешь себя*



*уверенным и работает легко и с настроением»* (ФГУП «УППО», оператор станков, стаж 11 лет, 31 год, муж.). *«Мне кажется, решение жилищных проблем наравне с хорошей заработной платой... это ключ к благополучию семьи»* (ООО «Уфанефтегазмаш», фрезеровщик, стаж 7 лет, 26 лет, муж.).

Однако в современных условиях существенно осложнились возможности решения жилищных вопросов работниками, вследствие отказа большинства организаций нести ответственность по содержанию жилищного фонда. Только в 15% коллективных договоров организаций включены обязательства о предоставлении молодым семьям льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилья.<sup>1</sup> Затраты организаций по улучшению жилищных условий работников составляют лишь 0,2% в общей структуре затрат на рабочую силу против 3,5-4,6% в 1995-1996 годах.<sup>2</sup>

Не практикуется организациями строительство домов с малометражными квартирами и общежитий, не предоставляются займы на покупку жилья. Согласно данным социологического исследования, на поддержку со стороны руководства в виде предоставления займа на приобретение жилья и оплаты жилья могут рассчитывать лишь 3,2% и 3,0% работников организаций (диаграмма 13).

Это подтверждается также высказываниями работников в ходе глубинных интервью. *«У нас когда-то активно строили «малосемейные квартиры» для молодых специалистов, причем самим работникам руководство предоставляло возможность принимать в этом деле участие, освобождая на время строительства от выполнения основных обязанностей. Было развито и жилищно-кооперативное строительство, зарплата у многих работников позволяла вступать в различные ЖСК»* (ПАО «УМПО», электрогазосварщик, стаж 22 года, 43 года, муж.). *«Приобрести кооперативное жилье было несложно, «малосемейки» тоже строили, однако получить их было сложнее, поскольку часто их в первую*

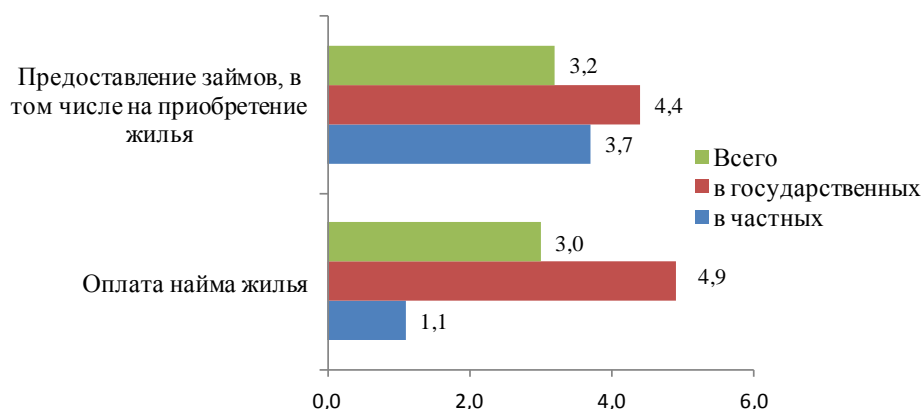
<sup>1</sup> Протокол заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений № 4 от 26 сентября 2013 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/Protok4\\_26\\_09\\_2013.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/Protok4_26_09_2013.pdf) (дата обращения: 18.04.2016).

<sup>2</sup> Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу // Сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#) (дата обращения: 02.03.2017).

очередь предоставляли только тем молодым семьям, где оба супруга работали в данной организации или имели одного ребенка на момент получения жилья» (ПАО «УМПО», слесарь-сборщик, стаж 23 года, 48 лет, муж.).

Диаграмма 13

**Социальная поддержка работников в области улучшения жилищных условий**  
(в % от числа опрошенных)



Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

Таким образом, в годы централизованного управления народным хозяйством развитие жилищного фонда для работников производственных организаций велось масштабно в рамках государственных планов, реализация которых была практически гарантирована социальными фондами организаций, участием и эффективным контролем общественных организаций.

Стоит отметить, что недостаточность мер, предпринимаемых в современных условиях на государственном уровне по вопросам обеспечения населения жильем в рамках целевых программ, ввиду их адресности (определенным категориям нуждающихся – молодым семьям, ветеранам боевых действий, жителям сельских территорий, работникам бюджетных организаций и др.) и низкого охвата населения приводит к пониманию необходимости сотрудничества с хозяйствующими субъектами, где трудится большая часть занятого населения.

Однако на законодательном уровне не разрабатываются механизмы финансово-распределительного характера, способные стимулировать организации

заниматься строительством жилья для собственных работников и развитием социальной инфраструктуры в целом, не поощряются и не поддерживаются производственные организации, несущие высокую социальную нагрузку наряду с обеспечением основной деятельности (например, по возвратной схеме через снижение налога на прибыль).

Так, недостатки государственного регулирования и неготовность самих руководителей организаций к участию в решении жилищных проблем работников тормозят развитие данного направления социальной политики. Даже на таком крупном производственном объединении как ПАО «УМПО» существуют значительные ограничения по предоставлению ссуды или кредита на покупку жилья, напрямую связанные с уровнем заработной платы работника. *«Получить ссуду или кредит на приобретение жилья возможно, однако, существуют ограничения по зарплате, она должна быть не менее определенного размера»* (ПАО «УМПО», фрезеровщик, стаж 16 лет, 36 лет, жен.). *«Можно оформить возвратную субсидию на приобретение жилья, не более»* (ООО «Уфанефтегазмаш», токарь, стаж 10 лет, 30 лет, муж.).

В современных условиях реализовать широкого масштаба корпоративные жилищные программы по строительству жилья для работников могут лишь крупнейшие государственные (с участием государства) корпорации. Так, ПАО «Татнефть» в рамках ипотечной программы предоставляет работникам единовременный заем сроком на 10 лет без процентов для внесения первоначального взноса за жилье, размер которого составляет от 15 до 30% от стоимости жилья, возможность погашения выделенного работнику займа из прибыли организации.<sup>1</sup>

ПАО «Казаньоргсинтез» участвует в государственных программах «Социальная ипотека», «Развитие промышленных комплексов Республики Татарстан», «Дополнительная программа обеспечения жильем», реализация которых предполагает выделение работникам 1600 жилых помещений.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> См.: Годовой отчет ПАО «Татнефть» за 2014 год // Сайт ПАО «Татнефть». URL: [http://www.tatneft.ru/storage/block\\_editor/files/5d499576db4af25f8a32ef2148cdf02d530931e2.pdf](http://www.tatneft.ru/storage/block_editor/files/5d499576db4af25f8a32ef2148cdf02d530931e2.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).

<sup>2</sup> См.: Отчет об устойчивом развитии 2014 // Сайт ПАО «Казаньоргсинтез». URL: [http://www.kazanorgsintez.ru/upload/docs/otchet\\_ob\\_ustoiчивom\\_razvitiі\\_2014.pdf](http://www.kazanorgsintez.ru/upload/docs/otchet_ob_ustoiчивom_razvitiі_2014.pdf) (дата обращения: 08.03.2017);

В ПАО «НК «Роснефть» реализуется комплексная жилищная программа, включающая в себя корпоративную ипотеку (сроком на 20 лет), жилищное строительство и предоставление служебного жилья, компенсацию расходов по найму жилья для приглашенных иногородних работников. В 2015 году расходы по программе составили 740,5 млн. рублей.<sup>1</sup>

АК «АЛРОСА» предоставляет работникам корпоративную поддержку в форме компенсации затрат на уплату процентов, начисленных по ипотечным кредитам, продажи жилых помещений собственного жилого фонда, приобретения жилых помещений в собственность на условиях долевого участия, осуществления работниками сделок замены жилых помещений, принадлежащих им на праве собственности, на жилье, находящиеся в собственности компании в регионах ее деятельности.<sup>2</sup>

В настоящее время эффективное решение жилищных проблем в производственных организациях, по нашему мнению, представляется возможным любой прибыльно работающей организацией, а в перспективном плане – при совместном участии организаций и государства в этом процессе.

Другим важным направлением развития социальной ответственности производственных организаций в сфере оказания работникам социальной поддержки является обучение детей. В современных условиях трудовых отношений, когда упал престиж работы на производстве и интерес к рабочим профессиям, эта тема представляется особенно актуальной.

Известно, в местах компактного проживания семей работников крупных (в том числе градообразующих) производственных организаций имеется неплохая общеобразовательная инфраструктура (школы, лицеи, колледжи), и возникает вопрос об использовании их в качестве базы для подготовки будущих квалифицированных кадров. Дети работников производственных организаций,

---

<sup>1</sup> См.: Отчет в области устойчивого развития за 2015 год // Сайт ПАО «НК «Роснефть» // [https://www.rosneft.ru/upload/site1/document\\_file/RN\\_SR2016\\_rus\\_20160929.pdf](https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/RN_SR2016_rus_20160929.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).

<sup>2</sup> См.: Социальная политика АК «АЛРОСА» (ПАО) // Сайт АК «АЛРОСА». URL: <http://www.alrosa.ru/wp-content/uploads/2016/08/%D0%A1%D0%BE%D1%86-%D0%BF%D0%BE%D0%BB-2016-m.pdf> (дата обращения: 08.03.2017).

хорошо знакомые с нелегкой работой своих родителей, их уважительным отношением к труду, в дальнейшем способны стать надежной ее опорой.

Как было отмечено нами ранее (параграф 2.1), процесс обучения и подготовки кадров должен представлять длительный и непрерывный процесс, начиная со школы и заканчивая профессионально-техническим училищем, колледжем, ВУЗом. Иначе, предлагается построение в производственных организациях модели подготовки квалифицированных кадров с целью удовлетворения внутренних потребностей.

Понимание необходимости построения таких моделей и реализации поддержки детей сотрудников в области обучения постепенно приходит к руководителям организаций. Однако в настоящее время обучением детей занимаются в основном только крупные организации, которые еще в советские времена обладали мощным научно-техническим персоналом и, по «инерции» продолжая эту работу в самые сложные 1990-ые и 2000-ые годы, не растеряли их полностью, а напротив пришли к пониманию необходимости подготовки кадров со школьной скамьи.

*«В лицее № 60, построенном за счет средств нашего объединения в 1980-ые годы, в настоящее время работает технический центр, где школьники занимаются техническим творчеством, в том числе помогают им и специалисты объединения. Наша организация помогает и другим школам района в развитии материально-технической базы. В заводском микрорайоне функционирует и кружок детского технического творчества «Умелец» (ПАО «УМПО», слесарь-сборщик, стаж 23 года, 48 лет, муж.). По окончании школьных образовательных учреждений выпускники продолжают обучение в техникумах и технических университетах на контрактной основе: «Дети работников нашего объединения имеют возможность обучаться в авиационном и нефтяном университетах на контрактной основе за счет средств объединения с последующей обязательной отработкой в течение трех лет. Такие же соглашения работают с авиационным техникумом и с топливно-энергетическим колледжем» (ПАО «УМПО», распределитель работ в литейном цехе, стаж 28 лет, 52 года, жен.). Подготовкой собственных кадров занимается и ФГУП «УППО»: «Вот уже несколько лет наши дети имеют*

*возможность получить высшее и среднее специальное техническое образование благодаря контрактным соглашениям с авиационным техникумом и университетом»* (ФГУП «УППО», инженер-электроник, стаж 28 лет, 52 года, муж.).

Мы привели лишь высказывания работников производственных организаций, исследованных нами в ходе проведения глубинных интервью. Существует и немало других подобных примеров поддержки образования работников и членов их семей, прежде всего, в крупных производственных организациях. Так, ПАО «НК «Роснефть» финансирует обучение сотрудников и их детей посредством реализации программы предоставления общеобразовательных займов. Сумма займов на обучение сотрудников или детей сотрудников старше 16 лет, студентов дневных отделений высших или средних специальных учебных заведений составила в 2015 году 13 млн. рублей.<sup>1</sup>

Среди руководителей большинства производственных организаций частного сектора по причине значительной затратности и не быстрой окупаемости эти мероприятия не находят должной поддержки: *«Наши дети учатся в обычных школах и поступают в ВУЗы и техникумы, как все остальные. Выгодную ссуду на обучение детей тоже не предлагают»* (ФЛ ОАО «Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», наладчик, стаж 17 лет, 37 лет, жен.). *«Контрактного обучения у нас не существует. Сами решаем проблемы с обучением детей»* (ООО «Уфанефтегазмаш», токарь, стаж 10 лет, 30 лет, муж.).

Большую роль в данном вопросе играет реализуемая государственная политика, регламентирующая проведение профессиональной ориентации молодых граждан, содействие их профессиональному самоопределению, подготовку кадров организациями на основе трехсторонних договоров. Актуальность данных вопросов постепенно находит поддержку на уровне государства в рамках государственных программ и комплексных планов по профессиональной ориентации учащихся, включающих развитие программ профессиональной ориентации, организацию стажировок выпускников образовательных учреждений, встреч с представителями

---

<sup>1</sup> См.: Отчет в области устойчивого развития за 2015 год // Сайт ПАО «НК «Роснефть». URL: [https://www.rosneft.ru/upload/site1/document\\_file/RN\\_SR2016\\_rus\\_20160929.pdf](https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/RN_SR2016_rus_20160929.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).

рабочих профессий,<sup>1</sup> создание проектных мастерских по подготовке и внедрению профориентационных мероприятий, проведение конкурсов профессионального мастерства по востребованным профессиям, создание технопарка дополнительного образования, использование центров инновационного молодежного творчества, ориентированных на вовлечение детей и молодежи в техническое творчество.<sup>2</sup>

Данные направления работы с выпускниками и молодыми специалистами широко применяются в крупных государственных корпорациях. Например, ПАО «Северсталь» создает в школах, расположенных в городах присутствия, профильные классы. Для учеников организуются регулярные встречи с экспертами и руководителями организации, экскурсии в ВУЗы и производственные организации. Общество также развивает государственно-частное партнерство в сфере образования посредством создания эффективной системы профессиональной подготовки кадров, содержащей весь комплекс услуг от получения базового образования до повышения квалификации, а также в сфере модернизации системы профессионального образования и кадрового обеспечения металлургической отрасли.<sup>3</sup>

Понимание руководителями организаций, что средства, вложенные в обучение детей как весомая социальная поддержка семей работников, способна в будущем принести значительный доход организации, способствовать формированию стабильной обстановки в трудовом коллективе и одновременно готовность отбросить желание заниматься только решением экономических вопросов ради получения быстрой прибыли при условии проведения на государственном уровне политики повышения статуса человека труда, смогли бы, по нашему мнению, кардинально изменить ситуацию в этой области.

<sup>1</sup> См.: Постановление Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2014 года № 677 «О государственной программе «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан» // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/progr\\_reg.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/progr_reg.pdf) (дата обращения: 08.04.2016).

<sup>2</sup> См.: Распоряжение Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2015 года №1506-р // Официальный интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан URL: <http://www.npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=131762> (дата обращения: 08.04.2016).

<sup>3</sup> См.: Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2015 год. // Сайт ПАО «Северсталь». URL [http://www.severstal.com/files/15732/Severstal\\_CSR\\_Report\\_2015\\_rus.pdf](http://www.severstal.com/files/15732/Severstal_CSR_Report_2015_rus.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).

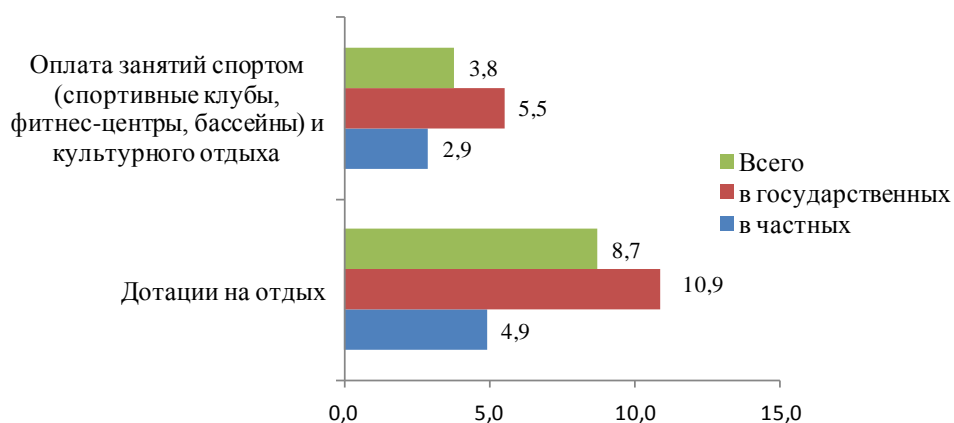


Социальная ответственность производственных организаций по оздоровлению работников, их творческому развитию, организации досуга работников и членов их семей предполагает строительство и совершенствование соответствующей инфраструктуры с целью реализации мероприятий в этой сфере социально-трудовых отношений.

Коммерциализация услуг привела к тому, что работники организаций и члены их семей вынуждены оплачивать посещение спортивных секций, творческих кружков, отдых на турбазах и т.д. По результатам наших исследований, лишь 3,8% работникам организации компенсирует расходы для занятия спортом (спортивные клубы, фитнес-центры, бассейны) и культурного отдыха, 8,7% – предоставляют дотации на отдых (диаграмма 14). Причем значения показателей в частных организациях вдвое ниже, чем в государственных. Вместе с тем выделение средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей предусмотрено в 70% коллективных договоров организаций Республики Башкортостан.<sup>1</sup>

Диаграмма 14

**Социальная поддержка работников в области организации спорта и досуга**  
(в % к числу опрошенных)



Источник: Составлено автором. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан с участием автора, 2012г.

<sup>1</sup> См.: Выступление председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан А.М. Самирханова на V Пленуме Совета Федерации профсоюзов Республики Башкортостан 30 мая 2013 года //Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/20\\_let\\_sotsialnomu\\_partnerstvu/3902/](http://mintrudrb.ru/relations/20_let_sotsialnomu_partnerstvu/3902/) (дата обращения: 18.04.2016).



Практически те же проблемы затрагивали в ходе глубинных интервью работники исследованных нами производственных организаций: *«У нас есть возможность оплачивать занятия во дворце культуры «Моторостроитель» и стадионе «Гастелло» за счет средств, включенных в социальный пакет, однако, в последние годы эта сумма снизилась с 10 до 8 тыс. рублей, а цены на услуги растут ежегодно»* (ПАО «УМПО», фрезеровщик, стаж 16 лет, 36 лет, жен.). *«Заниматься спортом, посещать творческие кружки приходится за свой счет в районных или городских учреждениях»* (ООО «Уфанефтегазмаш», фрезеровщик, стаж 7 лет, 26 лет, муж.).

Определенные преимущества работников и членов их семей крупных государственных производственных организаций перед их коллегами, работающими в небольших частных организациях, в сфере реализации спортивных и творческих интересов, на наш взгляд, не являются заслугой руководства этих организаций. Социально-культурная и спортивная инфраструктура этих производственных организаций была создана и успешно функционировала задолго до начала социально-экономических реформ 1990-х годов, повергших социальную сферу производственных организаций в сложную ситуацию.

В сложившихся условиях ограниченных финансовых возможностей одни организации передали социальную инфраструктуру в распоряжение городских и муниципальных властей либо приватизировали и перевели ее на коммерческую основу, другие – сохранили часть социальной инфраструктуры с учетом финансовых и экономических возможностей.<sup>1</sup>

В связи с политикой крупных государственных производственных организаций, направленной на избавление от непрофильных активов, начиная с 2011 года количество социальных объектов производственных организаций Республики Башкортостан сократилось. Закрыты часть детских оздоровительных лагерей, проданы две базы отдыха, выведены за штат детские подростковые клубы, общепит на ПАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение»,

---

<sup>1</sup> См.: Аверин А. Корпоративный подарок. Или какие социальные выплаты, компенсации и льготы должна давать организация своему работнику // Социальная политика и социальное партнерство, 2006. № 12. С. 47.

ОАО «Кумертауское авиационное производственное предприятие». В рамках финансового оздоровления ФГУП «Уфимское приборостроительное производственное объединение» выставлен на продажу ДОК «Березка».<sup>1</sup>

Совершенно очевидно, что занятия в спортивных секциях и творческих кружках по интересам способствуют развитию работника как личности, укреплению здоровья и, в конечном счете, положительно воздействуют на сплочение трудового коллектива, созданию комфортных морально-психологических условий труда на основе доброжелательных межличностных отношений между работниками, уважительных отношений между работниками и руководителями.

Таким образом, дальнейшее развитие исследованных направлений социальной ответственности в сфере внепроизводственных отношений представляется возможным при условии государственной поддержки организаций, занимающихся строительством и совершенствованием социальной инфраструктуры, активной позиции профсоюзных организаций по отношению к безответственным руководителям, не выполняющим положения коллективного договора по обеспечению социально-трудовых гарантий работников и не расширяющим социальные обязательства перед трудовым коллективом.

Ответственная деятельность руководства организаций предполагает также социальную поддержку отдельных категорий граждан, а также лиц, обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда. Среди них – работники в возрасте до 18 лет, женщины, имеющие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, женщины после длительного периода отпуска по уходу за ребенком, инвалиды.

Так, например, по отношению к категории инвалидов комплекс ответственности организаций предполагает обеспечение установленных законодательством гарантий и создание необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, создание специальных оборудованных рабочих мест для трудоустройства в соответствии с установленной в регионе квотой.

---

<sup>1</sup> См.: Новицкая Н. Системе требуется перезагрузка. Чем ответит профсоюз на желание работодателей закрутить гайки? // Действие. 11.12.2015. № 48 (1151). С.3.

Несмотря на увеличение уровня трудоустройства инвалидов с 35% до 42% за 2012-2014 годы, исполнение организациями квоты для трудоустройства инвалидов составляет 76%.<sup>1</sup> Кроме того, организациями нарушаются права инвалидов, предусмотренные трудовым законодательством,<sup>2</sup> что не позволяет охарактеризовать деятельность организаций в этой области как социально ответственную.

Не стимулируют организации заниматься данной деятельностью отмена с 2005 года обязательной оплаты в бюджет региона за каждого нетрудоустроенного инвалида в случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов,<sup>3</sup> а также отсутствие действенных штрафных санкций за нарушение прав при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями.

В отношении соблюдения трудовых прав женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с семейными обязанностями и работников в возрасте до 18 лет организации также допускают нарушения, число которых в Российской Федерации по итогам 2015 года составило более 4 тысяч.<sup>4</sup>

В рамках социального партнерства предусмотрен широкий круг обязанностей организаций по защите прав материнства и детства, включающих создание условий по социальной адаптации женщин, перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, обеспечение повышения их квалификации, переобучения, обеспечение прав на охрану труда с учетом материнских функций, применение гибких графиков работы, неполной рабочей недели (дня), применение дистанционных удаленных форм занятости, разработку и реализацию системы мер по переводу женщин с тяжелыми условиями труда, сокращению занятости женщин

---

<sup>1</sup> См.: Министр Максим Топилин -о безбарьерной среде и трудоустройстве инвалидов в интервью «Российской газете.Ру» // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/social/invalid-defence/251> (дата обращения: 17.03.2017).

<sup>2</sup> См. например, Государственной инспекцией труда восстановлены трудовые права работников, признанных в установленном порядке инвалидами // Сайт Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации URL: <http://www.rosmintrud.ru/social/invalid-defence/251> (дата обращения: 17.03.2017).11

<sup>3</sup> См.: Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/) (дата обращения: 15.03.2017).

<sup>4</sup> Сведения об осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля за 2015 год // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: [https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\\_ID=151](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=151) (дата обращения: 16.01.2017).

в ночное время и др.<sup>1</sup> Так, повышенные, выходящие за рамки коллективного договора гарантии в области поддержки материнства и семьи (дополнительные оплачиваемые отпуска беременным женщинам, работникам в случае заключения брака, в День знаний, при выписке матери с новорожденным ребенком из родильного дома, дополнительные дни отдыха женщинам, имеющим детей, компенсация содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях, материальная помощь многодетным семьям и семьям, имеющим детей-инвалидов) реализуют ПАО «Казаньоргсинтез», ПАО «Уралкалий», ПАО «СУЭК», ПАО «Татнефть», ОАО «ММК» и другие организации.<sup>2</sup> Кроме того, ПАО «Уралкалий» предоставляет единовременную компенсацию детям-сиротам (бывшим воспитанникам детских домов в возрасте от 14 до 21 года), впервые поступившим на работу в организацию, оказывает материальную помощь семьям в случае рождения ребенка, детям работников, которые успешно обучаются в вузах, имеющих государственную аккредитацию.<sup>3</sup>

Однако, как отмечалось нами ранее, данные примеры эффективной организации социальной поддержки работников характерны лишь для крупных государственных (с участием государства) производственных организаций, располагающих для этого соответствующей инфраструктурой и финансовыми ресурсами. Большинство руководителей ввиду нежелания развивать внепроизводственную деятельность по организации социальной политики, не проводят системную работу в данных направлениях.

Производственная организация как часть общества вписывается в его экономическую и социальную системы, поэтому социальную ответственность

<sup>1</sup> См.: Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан Правительством Республики Башкортостан на 2017-2019 годы // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/resp\\_sogl\\_15092016.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/resp_sogl_15092016.pdf) (дата обращения: 03.03.2017).

<sup>2</sup> См.: Отчет об устойчивом развитии 2014 // Сайт ПАО «Казаньоргсинтез». URL: [http://www.kazanorgsintez.ru/upload/docs/otchet\\_ob\\_ustoiichivom\\_razvitiy\\_2014.pdf](http://www.kazanorgsintez.ru/upload/docs/otchet_ob_ustoiichivom_razvitiy_2014.pdf) (дата обращения: 08.03.2017); Социальный отчет за 2014 год // Сайт ОАО «ММК». URL: <http://mmk.ru/upload/medialibrary/8fb/MMK%202014%20info.pdf> (дата обращения: 08.03.2017); Корпоративный социальный отчет за 2014-2015 годы // Сайт ПАО «СУЭК». URL: [http://www.suek.ru/files/pdf/SUEK\\_CSR\\_RUS.pdf](http://www.suek.ru/files/pdf/SUEK_CSR_RUS.pdf) (дата обращения: 08.03.2017); Годовой отчет ПАО «Татнефть» за 2014 год // Сайт ПАО «Татнефть». URL: [http://www.tatneft.ru/storage/block\\_editor/files/5d499576db4af25f8a32ef2148cdf02d530931e2.pdf](http://www.tatneft.ru/storage/block_editor/files/5d499576db4af25f8a32ef2148cdf02d530931e2.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).

<sup>3</sup> См.: Социальный пакет // Сайт ПАО «Уралкалий». URL: [http://www.uralkali.com/ru/career/social\\_policy/](http://www.uralkali.com/ru/career/social_policy/) (дата обращения: 09.03.2017.)

организаций в сфере предоставления социальных гарантий работникам целесообразно рассматривать не только как ответственность перед работниками, но и как ответственность перед внешней средой (сообществом), направленную на развитие территории, улучшение благосостояния и повышение качества жизни проживающего населения.

Вклад организаций в развитие местного сообщества включает расширение занятости посредством диверсификации экономической деятельности, социальное инвестирование, развитие инфраструктуры.<sup>1</sup>

Развитие социальной ответственности производственными организациями предполагает поддержку и участие в социальных программах местных властей, помощь местным организациям социальной сферы (включая детские дошкольные учреждения, детские дома, школы, больницы, дома инвалидов и престарелых), участие в обучении, подготовке и развитии местных трудовых ресурсов, поддержку учебных заведений, помощь многодетным и малоимущим семьям, престарелым, ветеранам войн и труда (в том числе, своим сотрудникам, находящимся на пенсии), сохранение объектов культуры и искусства.

Данные аспекты социальной ответственности стоит отличать от филантропии, также оказывающей позитивное воздействие на развитие местного сообщества, но не способной интегрироваться в рамки неотъемлемой составляющей стратегии организации.

Масштабы взаимодействия производственных организаций с местным сообществом в решении социальных задач ограничены их финансово-экономическими возможностями. Вместе с тем внести вклад в развитие местного сообщества может и основная деятельность организации. Например, учет организацией возможности расширения занятости при выборе технологий (в случае их экономической целесообразности), обеспечение чистой водой населения при строительстве станции водоподготовки для собственных нужд организации,

---

<sup>1</sup> См.: Международный Стандарт IC CSR-08260008000 «Social responsibility. Requirement» «Социальная ответственность. Требования» // Сайт Всероссийской организации качества по вопросам корпоративной социальной ответственности. URL: [http://www.ksovok.com/doc/iso\\_fdis\\_26000\\_rus.pdf](http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf) (дата обращения: 28.04.2016).

взаимодействие с сообществом при планировании строительства дороги (для обеспечения ее соответствия потребностям сообщества).

Стоит отметить, что поддержка местного сообщества, как направление социального инвестирования, демонстрирует существенный рост в последние годы и составляет четвертую часть в структуре социальных инвестиций организаций, являясь вторым по приоритетности направлением социальной ответственности после развития персонала (43,5%).<sup>1</sup> Весомую долю расходов составляет благотворительная деятельность в крупных корпорациях ОАО «РусГидро», ОАО «Полиметалл», ПАО «НК «Роснефть», АК «АЛРОСА» участвующих в решении задач трудоустройства местного населения, строительстве и финансировании объектов социальной и транспортной инфраструктуры, благоустройстве городов, поддержке образования и здравоохранения, развитии культуры и спорта, оказании помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий.<sup>2</sup> ПАО «Северсталь» реализует совместно с органами власти и общественными благотворительными организациями социальную программу «Дорога к дому», направленную на комплексную профилактику детской безнадзорности и социального сиротства.<sup>3</sup>

Однако представление руководителей о содержании социальной ответственности является ограниченным: большинство из них (83%) причисляют к ней создание новых рабочих мест и реализацию социально-трудовых прав работников; 40% руководителей – снижение вредного воздействия на окружающую среду. Никто из респондентов не указал на такие направления социальной

<sup>1</sup> Доклад о социальных инвестициях в России – 2014: к созданию ценности для бизнеса и общества / Ю. Е. Благов (и др.); под общ. ред. Ю.Е. Благова, И.С. Соболева. СПб.: Авторская творческая мастерская (АТМ Книга), 2014. С. 55.

<sup>2</sup> См.: Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивом развитии Группы РусГидро за 2015 год // Сайт ОАО «РусГидро». URL: <http://www.rushydro.ru/upload/iblock/960/KSO-2015.pdf> (дата обращения: 08/03/2017); Социальная политика АК «АЛРОСА» (ПАО) // Сайт АК «АЛРОСА». URL: <http://www.alrosa.ru/wp-content/uploads/2016/08/%D0%A1%D0%BE%D1%86-%D0%BF%D0%BE%D0%BB-2016-m.pdf> (дата обращения: 08.03.2017); Отчет в области устойчивого развития за 2015 год // Сайт ПАО «НК «Роснефть» // [https://www.rosneft.ru/upload/site1/document\\_file/RN\\_SR2016\\_rus\\_20160929.pdf](https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/RN_SR2016_rus_20160929.pdf) (дата обращения: 08.03.2017); Отчет в области устойчивого развития за 2015 год // Сайт ОАО «Полиметалл» // [http://www.polymetal.ru/~media/Files/P/Polymetal/Annual%20Reports/2015\\_Sustainability\\_report\\_rus.pdf](http://www.polymetal.ru/~media/Files/P/Polymetal/Annual%20Reports/2015_Sustainability_report_rus.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).

<sup>3</sup> См.: Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2015 год. // Сайт ПАО «Северсталь». URL [http://www.severstal.com/files/15732/Severstal\\_CSR\\_Report\\_2015\\_rus.pdf](http://www.severstal.com/files/15732/Severstal_CSR_Report_2015_rus.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).

ответственности организации как взаимоотношения с государственными структурами, потребителями, бизнес-партнерами, инвесторами.

Подводя итоги исследований социальной ответственности производственных организаций перед работниками в сфере внепроизводственных отношений, мы приходим к выводу, что в современных условиях деятельность организаций по предоставлению работникам социальной поддержки и гарантий в рамках коллективного договора или отдельных социальных программ не находит должного развития.

Основные причины низкой социальной ответственности организаций: нежелание руководителей организаций брать на себя повышенные обязательства перед работниками по предоставлению дополнительных социальных льгот и гарантий из-за ориентации на сиюминутную экономическую прибыль ввиду небыстрой окупаемости вложений в социальную сферу, неэффективность функций общественного контроля, осуществляемых профсоюзными организациями по реализации положений коллективного договора в сфере предоставления работникам социальной поддержки, слабость государственных стимулирующих мер, способствующих развитию сферы внепроизводственных отношений.

По результатам наших исследований, социальная ответственность организаций перед работниками в сфере внепроизводственных отношений в государственных организациях и организациях с участием государства представляется несколько выше, чем в организациях частного сектора. На наш взгляд, объясняется это тем, что у первых, как правило, существует профсоюзная организация, принят коллективный договор, имеется социальная инфраструктура, хотя и доставшаяся в основном по «наследству» от социализма, приняты определенные социальные обязательства для поддержания конкурентоспособности и деловой репутации при участии государственных структур.

В современных условиях совершенно очевидна необходимость укрепления контрольно-регулирующих позиций государства в сфере трудовых отношений, направленных на повышение заинтересованности производственных организаций в расширении масштабов социальных программ и ускорении решения социальных

задач, стоящих перед страной, подборе и подготовке руководителей производственных организаций, обладающих готовностью к добровольному принятию социальной ответственности перед работниками.

Итак, проведенный нами анализ социальной ответственности производственных организаций перед работниками в производственной сфере и сфере внепроизводственных отношений позволяет сделать следующие выводы.

Социальная ответственность производственных организаций перед работниками характеризуется преобладанием вынужденной формы проявления и представляется низкой, не выходящей за рамки законодательно установленных требований как в сфере отношений, связанных непосредственно с производством, так и во внепроизводственной сфере (руководством организаций не выполняются базовые нормы законодательства по соблюдению социально-трудовых прав работников).

Причем, во втором случае степень возможности ее реализации в большей степени зависит от воли руководителя, особенно в части предоставления работникам дополнительных гарантий и льгот, не подкрепленных трудовым законодательством, а принимаемых лишь на основе рекомендаций трехсторонних соглашений в рамках социального партнерства.

Нормативно-правовая база, регламентирующая трудовые отношения между работниками и руководителями производственных организаций, в основном позволяет регулировать социально-трудовую сферу отношений, однако вследствие существующих противоречий положений трудового законодательства оставляет руководителям организаций возможность вполне «законно» уклониться от их реализации.

Не способствует этому и несовершенство механизмов контроля реализации принципов социальной ответственности организаций перед работниками как у государства, так и представительных органов работников, слабая проработка государством мер, стимулирующих социально ответственную деятельность руководителей организаций, отсутствие в организациях квалифицированных кадров по трудовым отношениям, системы подготовки и воспитания руководителей,



болеющих за свой трудовой коллектив, ощущающих ответственность за своих работников и результаты профессионального управления организацией.

Социальная ответственность производственных организаций государственной формы собственности (с участием государства) по большинству рассмотренных направлений представляется, согласно нашим исследованиям, выше, чем в организациях частной формой собственности. Это обусловлено более активной регулирующей и контролирующей ролью государственных структур в их деятельности, в том числе необходимостью соответствия социальной деятельности организаций определенным государством стандартам, поддержания должного уровня конкурентоспособности на национальном и международном рынках, а также исторически возложенной на крупные государственные корпорации миссией по обеспечению поддержки социальной сферы и наличием для этих целей соответствующей инфраструктуры, сохранившейся с периода административно-командной системы взаимодействия субъектов труда.

Дальнейшее развитие добровольно принятой социальной ответственности производственных организаций перед работниками, на наш взгляд, представляется возможным при повышении роли государственных структур в совершенствовании нормативной базы социально-трудовых отношений, реализации комплексных мер, стимулирующих ответственность руководителей организаций в социально-трудовой сфере, прекращении государством политики дальнейшей либерализации сферы трудовых отношений, усилении контрольно-надзорных функций контролирующих органов, ужесточении санкционных механизмов, способных ограничить безответственную деятельность руководителей. Оказать положительное влияние на развитие социальной ответственности может также создание условий для равноправного сотрудничества профсоюзов и администрации организаций, построение модели подготовки социально ответственных руководителей в системе «образовательное учреждение — производственная организация», институционализация обязательной социальной отчетности для организаций с учетом масштабов и специфики их деятельности.

### **Заключение**

Категория «ответственность» в своем развитии проходит длительный исторический путь, начиная с античного периода, где она рассматривалась учеными-мыслителями как морально-этическая категория, до более поздних этапов ее эволюции, когда различные теоретические подходы изучения и осмысления концепта ответственности расширили его границы до категории более высокого порядка «социальная ответственность» и привели к восприятию ответственности не только в отношении отдельного индивида, но и различных форм коллективной ответственности и, в частности, социальной ответственности производственных организаций.

Концептуальная модель социальной ответственности организации представляет собой систему взаимодействия администрации и работников как субъектов производственной деятельности в рамках реализации организацией институционального назначения.

Механизм возникновения ответственности у субъектов взаимодействия следует рассматривать, исходя из того, насколько ее принятие обеспечивает свободную реализацию принимаемых ими обязательств. Формирование добровольно принимаемой социальной ответственности применительно к субъектам производственной деятельности включает осознание долга, определяемого требованиями законодательства и возникающего при принятии обязательств перед субъектами совместной производственной и внепроизводственной деятельности, переживание гордости при их успешном выполнении и совести в результате непреднамеренного нарушения. Вынужденная форма проявления социальной ответственности руководства организации перед работниками, формируемая под угрозой наказания за нарушение установленных законом обязательств, характеризуется отсутствием готовности соблюдать их в полной мере и развивать социальную ответственность перед работниками.

Опираясь на вышесказанное, социальную ответственность организации мы определяем как осознание всеми ее субъектами взаимозависимости при реализации добровольно или вынужденно принятых обязательств, направленных на достижение

как общих, так и частных целей совместной производственной и внепроизводственной деятельности.

В современных социально-экономических и политических условиях наиболее важной задачей является формирование добровольно принимаемой администрацией и работниками социальной ответственности.

Результаты проведенных нами эмпирических исследований свидетельствуют об отсутствии гордости руководителей организаций за создание необходимых условий для развития трудового коллектива и должного выполнения предъявляемых законом требований по реализации социально-трудовых обязательств перед работниками, превалировании вынужденной ответственности с частичным выполнением установленных законом норм и правил.

Руководством организаций нарушаются социально-трудовые права работников на безопасные условия труда, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, обучение безопасным методам работы, достойную и своевременную оплату труда, проведение ее регулярной индексации и повышение реального содержания. Соответственно, не получают должного развития инструменты коллективно-договорного регулирования, представляющие работникам дополнительные социальные льготы и гарантии в форме содействия в улучшении жилищных условий, медицинского и пенсионного обеспечения, организации отдыха и оздоровления, обучения детей.

Одним из главных факторов, определяющих низкий уровень реализации социальной ответственности организаций перед работниками, является несовершенство институциональной среды и системы нормативного регулирования, включающее отсутствие последовательно организованных, комплексных государственных стимулирующих мер, призванных развернуть к развитию социально ответственную деятельность организаций, ослабление контрольно-надзорных функций государства, чрезмерная либерализация полномочий руководителей в сфере трудовых отношений.

Кроме того, неэффективной является система санкций, предусматривающая меры административного, дисциплинарного, уголовного характера в отношении

безответственных руководителей. В российском законодательстве масштабы наказаний ограничены и лояльны к нарушителям, в некоторых случаях стимулирующие организации нести единовременное наказание вместо реализации на постоянной основе установленных нормативных требований в социально-трудовой сфере.

В современных условиях, когда государство ограничивает свое участие в социально-трудовом регулировании лишь определением минимальных гарантий, важнейшим механизмом регламентации социальной ответственности в производственных организациях становится коллективный договор, основанный на принципах социального партнерства и защищающий права работников как наиболее уязвимой стороны. Однако отсутствие законодательно закрепленных положений об ответственности сторон и системы санкций за невыполнение принятых обязательств коллективного договора, нежелание руководителей организаций к привлечению работников к соуправлению (в том числе к разработке производственных планов, распределению прибыли), проводимая государством политика чрезмерной либерализации сферы социально-трудовых отношений, ослабление контрольно-надзорной деятельности и позиций профессиональных союзов, их зависимость от администрации и отсутствие законодательной инициативы на вышестоящих уровнях тормозят процесс развития коллективно-договорного регулирования.

Препятствуют эффективному развитию социальной ответственности производственных организаций и отсутствие в организациях подготовленных высококвалифицированных кадров по трудовым отношениям, типовой характер содержания большинства трехсторонних соглашений, несформированность территориальных объединений работодателей в ее вертикально интегрированной структуре, отсутствие единой системы обязательной социальной отчетности.

Результаты исследования выявили ограниченное представление управленческого персонала о социальной ответственности, отсутствие стремления к ее развитию перед трудовым коллективом. В этой связи низкие морально-этические качества руководителей, характеризующиеся ориентацией на эгоистические цели получения личной выгоды в ущерб социальному благополучию

работников, отсутствием чувства гордости за усилия, прилагаемые по сохранению их здоровья, долга перед коллективом за заботу о сотрудниках, выделяются в качестве основополагающего внутреннего фактора, определяющего уровень социальной ответственности в современных условиях.

Согласно нашим исследованиям, социальная ответственность производственных организаций государственной формы собственности (с участием государства) по большинству рассмотренных направлений представляется выше, чем в организациях частного сектора. Что обусловлено более активной регулирующей и контролирующей ролью государственных структур в их деятельности, в том числе для необходимости поддержания должного уровня конкурентоспособности и деловой репутации на национальном и международном рынках, исторически возложенной на крупные государственные корпорации миссией по обеспечению поддержки социальной сферы и наличием для этих целей соответствующей инфраструктуры.

Таким образом, в результате исследования мы приходим к выводу о том, что низкий уровень социальной ответственности производственных организаций в современных условиях с преимущественно вынужденной формой ее проявления объясняется тремя основными факторами: слабостью позиций государства в регулировании социально-трудовой сферы, невысокими морально-этическими качествами руководителей, их ограниченными представлениями о социальной ответственности и нежеланием расширять ее масштабы, низким авторитетом и эффективностью деятельности представительных органов работников. По нашему мнению, первоочередным условием развития социальной ответственности организаций является готовность руководства добровольно отказаться от части экономической прибыли ради материального и социального благополучия своих работников, осуществлять социально-ответственную деятельность, основанную на развитом чувстве долга и совести перед коллективом за достойный уровень его жизни и социальное благополучие.

В качестве рекомендаций для развития добровольно принимаемой социальной ответственности организаций в современных условиях необходимо обозначить

реализацию совокупности мер, обеспечивающих создание эффективного сотрудничества органов государственной власти разных уровней, представительных органов работников, администрации организаций при принятии и выполнении обязательств по совершенствованию условий производственной и внепроизводственной деятельности трудящихся.

Так, например, положительно на развитии социальной ответственности организаций в области охраны труда может сказаться эффективное государственное регулирование, сочетающее в себе действенные экономические стимулирующие меры к повышению заинтересованности руководства в улучшении условий труда с системой широких контрольно-надзорных полномочий и жестких санкционных механизмов, снижающих вероятность безответственной деятельности руководства, передача и закрепление части полномочий по разработке и реализации систем управления охраной труда на муниципальном уровне, повышение статуса и эффективности трехстороннего сотрудничества на территориях, расширение полномочий и штата контрольно-надзорных органов, повышение роли представительных органов работников как на уровне отдельной организации, так в масштабах региона и страны. Непременным условием повышения социальной ответственности выступает организация системы подготовки руководителей, осознающих ценность жизни и здоровья работников, необходимость заботы и проявления должного отношения к организации их труда.

В области оплаты труда первоочередным условием обеспечения прав работников является повышение роли государства, выражающееся в ужесточении регулирования вопросов оплаты труда, которое бы сдерживало руководителей от чрезмерной эксплуатации работников и установления оплаты труда без учета реального трудового вклада работника, обеспечивало гарантированное повышение реального содержания оплаты труда, контроль за реализацией обязанностей руководства организаций по обеспечению работникам нормальных условий для выполнения норм труда, установление обязательных к применению научно обоснованных соотношений в уровнях заработных плат, в частности, межотраслевых для работников основных профессий по видам экономической

деятельности, разработки системы контроля по соблюдению установленных соотношений.

В условиях смещения государством вектора социальной ответственности по оплате труда работников в направлении производственных организаций возрастает необходимость повышения эффективности деятельности государственных контрольно-надзорных органов и профсоюзных организаций в осуществлении общественного контроля и представительства интересов работников.

Формирование добровольно принимаемой социальной ответственности организаций в области развития образовательного и профессионального уровня работников возможно путем объединения усилий государства и руководителей организаций в части создания ресурсных центров на базе учреждений профессионального образования, подготовки кадров для высокотехнологичных производств, базовых кластеров (площадок) от промышленных организаций для приведения содержания и качества образования в соответствие с требованиями производственных организаций.

Целесообразным также представляется создание стимулирующих механизмов в рамках налогового законодательства для организаций, системно занимающихся вопросами обучения работников (в том числе во взаимосвязи с механизмами коллективно-договорного регулирования), усиление регулирующих и контрольных функций государства при реализации совместных мероприятий в рамках трехсторонних соглашений различных уровней.

Сфера внепроизводственных отношений также требует как активной роли государственных структур в разработке механизмов финансово-распределительного характера по поддержке инициатив организаций, несущих высокую социальную нагрузку, занимающихся строительством и совершенствованием социальной инфраструктуры, так и усиления позиций профсоюзных организаций по отношению к безответственным руководителям, не выполняющим положения коллективного договора по обеспечению социально-трудовых гарантий работников и не расширяющим социальные обязательства перед трудовым коллективом.

Перспективным направлением дальнейшего изучения социальной ответственности организаций перед работниками является проведение широкого спектра исследований, связанных с углубленным изучением особенностей взаимодействия субъектов производственной деятельности по обозначенным в работе направлениям, выявлением резервов, конкретизацией инструментов и механизмов повышения их ответственности. Данные исследования представляется возможным дополнить анализом совершенствования взаимодействия организаций с органами государственной власти всех уровней, в том числе контрольно-надзорными, общественными организациями, позволяющим выработать и реализовать практические меры по повышению социальной ответственности хозяйствующих субъектов в современных условиях.



### Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения: 07.11.2014).
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.01.2017). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (дата обращения: 24.09.2016).
3. Налоговый кодекс Российской Федерации от 05.08.2000г. № 117-ФЗ (часть 2, ред. от 28.12.2016.) // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/) (дата обращения: 23.01.2017).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 08.09.2016).
5. Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 22.12.2014) // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=172580> (дата обращения: 25.12.2014).
6. Федеральный закон от 19 декабря 2016 года № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/fz\\_460.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/fz_460.pdf) (дата обращения: 22.08.2017).
7. Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ (ред. от 25.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Справочно-правовая система Консультант

плюс.

URL:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164928;fld=134;from=90000-8;rnd=177853.20631423738319038;;ts=01778535680032541595091> (дата обращения: 04.01.2016).

8. Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/) (дата обращения: 15.03.2017).
9. Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда» // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=182912> (дата обращения: 25.10.2015).
10. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 20 марта 2015 года № 84 «О мерах по снижению неформальной занятости населения и своевременной выплате заработной платы в Республике Башкортостан» // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/post\\_84.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/post_84.pdf) (дата обращения: 30.01.2016).
11. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2014 года № 677 «О государственной программе «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан» // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/progr\\_reg.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/progr_reg.pdf) (дата обращения: 08.04.2016).
12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2016 года № 559-р об утверждении Плана мероприятий («Дорожная карта») по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации на 2016 - 2017 годы // Сайт Правительства Российской Федерации URL: <http://government.ru/docs/all/106068/> (дата обращения: 08.01.2017).
13. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 июня 2016 года № 1083-р об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года // Сайт Правительства Российской Федерации. URL:

<http://government.ru/media/files/jFDd9wbAbApxgEiHNaXHveytq7hfPO96.pdf> (дата обращения: 30.12.2016)

14. Распоряжение Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2015 года №1506-р // Официальный интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан URL: [http://www.npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=13176\\_2](http://www.npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=13176_2) (дата обращения: 08.04.2016).
15. Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан Правительством Республики Башкортостан на 2017-2019 годы // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/resp\\_sogl\\_15092016.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/resp_sogl_15092016.pdf) (дата обращения: 03.03.2017).
16. Соглашение о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан от 20 апреля 2016 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/mzp\\_20042016.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/mzp_20042016.pdf) (дата обращения: 06.05.2016).
17. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 31.05.2013г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» // Справочно-правовая система Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=149365&fld=134&dst=100009,0&rnd=0.24364767510269925#0> (дата обращения: 12.02.2017).
18. Приказ Минтруда России №438 н от 19 августа 2016 г. Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/541> (дата обращения: 16.01.2017).
19. Абузярова Н. Трудовой кодекс: сбалансированы ли права сторон? / Н. Абузярова // Человек и труд, 2003. – № 9. – С. 78-82.
20. Аверин А. Корпоративный подарок. Или какие социальные выплаты, компенсации и льготы должна давать организация своему работнику / А. Аверин // Социальная политика и социальное партнерство, 2006. № 12. – С. 44-48.

21. Ананьева Т. Не зарплатой единой / Т. Ананьева // Человек и труд, 2013. – № 5-6. – С. 71-72.
22. Анисимова Г., Соболев Э. О стратегии менеджмента в области оплаты труда на российских / Г. Анисимов, Э. Соболев // Человек и труд, 2010. – № 1. – С. 32-33.
23. Аристотель. Никомахова этика. Сочинения в 4-тт. / Пер. и ред. А.И. Доватура – М.: Мысль, 1983. – Т. 4. – 808 с.
24. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. – М.: Политиздат. 1981. – 432 с.
25. Баймурзина Г.Р. Реализация принципов Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) / Г.Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р.П. Колосова. – Уфа: АН РБ, Гилем, 2012. – 216 с.
26. Безответственное поведение работодателей в трудовых конфликтах // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – № 3. – С. 38-41.
27. Белозерова С. Особенности формирования социально-трудовых отношений в промышленности России / С. Белозерова // Человек и труд, 2012. – № 1. – С. 45-49.
28. Белозерова С. Модернизация и кадровое обеспечение российской промышленности / С. Белозерова // Человек и труд, 2011. – № 7. – С. 37-41.
29. Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю.Е. Благов; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. – 272 с.
30. Богданова Т. Денег давно не видели... / Т. Богданова // Аргументы и факты, 2016. – № 14. – С. 10.
31. В третьем чтении принят законопроект, направленный на упрощение кадрового документооборота на микропредприятиях // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/255> (дата обращения: 30.12.2016).
32. Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем./ Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденоко. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
33. Вендеров Е.Е. Психологические проблемы управления / Вендеров Е.Е. – М., 1969. – 159 с.

34. Визитная карточка ПАО «УМПО» // Сайт ПАО «УМПО». URL: <http://www.umpo.ru/Page128.aspx> (дата обращения: 13.02.2017).
35. Волгин Н.А. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики / Н.А. Волгин // Человек и труд. 2009. № 7. С.19-24.
36. Вступил в силу закон, повышающий ответственность работодателей за невыплату зарплаты // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/81/> (дата обращения: 30.12.2016).
37. Вы отвечаете за судьбы людей. Из выступления Главы Республики Башкортостан Р. Хамитова на XXV Отчетно-выборной конференции Федерации профсоюзов Республики Башкортостан // Действие, 18.03.2016. – № 11 (1164). – С. 2-3.
38. Выбирая работу, программисты ищут интересных задач, банковские операционисты – перспектив роста, рабочие и медсестры – хорошего компенсационного пакета // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111451/vybiraya-rabotu-programmisty-ischt-interesnyh-zadach-bankovskie-operacionisty-perspektiv-rosta-rabochie-i-medsestry-horoshego-kompensacionnogo-paketa/> (дата обращения: 01.03.2017).
39. Выступление министра труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан Л.Х. Ивановой на семинаре по Европейской социальной хартии (пересмотренной). Презентация по реализации статей 3, 5, 6, 9, 10. // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: <http://mintrudrb.ru/press/reports/4388/> (дата обращения: 08.04.2016).
40. Выступление министра труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан Л.Х. Ивановой на заседании РТК по регулированию социально-трудовых отношений «О состоянии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в республике» // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: <http://mintrudrb.ru/press/reports/4401/> (дата обращения: 17.05.2014).
41. Выступление председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан А.М. Самирханова на V Пленуме Совета Федерации профсоюзов Республики

- Башкортостан 30 мая 2013 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/20\\_let\\_sotsialnomu\\_partnerstvu/3902/](http://mintrudrb.ru/relations/20_let_sotsialnomu_partnerstvu/3902/) (дата обращения: 23.06.2014).
42. Гоббс Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского / пер. с англ. А. Гутермана // Гоббс Т. Сочинения: в 2-х т. / сост., ред., авт. примеч. В. В. Соколов. – М.: Мысль, 1991. – Т. 2. – С. 3-545.
43. Годовой отчет ПАО «Татнефть» за 2014 год // Сайт ПАО «Татнефть». URL: [http://www.tatneft.ru/storage/block\\_editor/files/5d499576db4af25f8a32ef2148cdf02d530931e2.pdf](http://www.tatneft.ru/storage/block_editor/files/5d499576db4af25f8a32ef2148cdf02d530931e2.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).
44. Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность в системе социальной защиты занятого населения: автореф. дисс....канд. экон. наук: 08.00.10 / Гончаров Сергей Федорович. – М, 2006.– 22 с.
45. Государственной инспекцией труда восстановлены трудовые права работников, признанных в установленном порядке инвалидами // Сайт Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации URL: <http://www.rosmintrud.ru/social/invalid-defence/251> (дата обращения: 17.03.2017).
46. Гришина Т. В. Социальная ответственность в системе регулирования социально-трудовых отношений: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Гришина Татьяна Васильевна. – М., 2011.– 48 с.
47. Гусейнов А.А. Сослагательное наклонение морали // Вопросы философии, 2001. – № 5. – С. 26-30.
48. Делаем карьеру в России. Пресс-выпуск № 2711 // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115048> (дата обращения: 25.01.2017).
49. Деньги или интерес, или что мотивирует нас работать? Пресс-выпуск № 2832 от 12.05.2015г. // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115251>, (дата обращения: 11.04.2016).
50. Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу // Сайт Федеральной службы государственной статистики. URL:

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/)  
# (дата обращения: 19.03.2016).

51. Директор департамента Марина Маслова – о планируемом повышении ответственности работодателей за нарушение порядка оплаты труда сотрудников // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/60> (дата обращения: 28.09.2016).
52. Директор Департамента Марина Маслова рассказала в интервью «Российской бизнес-газете» о законопроекте, направленном на стимулирование работодателей к своевременной выплате зарплаты при возможном банкротстве// Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации . URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/138/> (дата обращения: 12.02.2017).
53. Добровольная публичная отчетность о соблюдении принципов КСО //Сайт Всероссийской организации качества по вопросам корпоративной социальной ответственности. URL: [http://www.ksovok.com/soc\\_accounting.php](http://www.ksovok.com/soc_accounting.php) (дата обращения: 22.06.2015).
54. Доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Республике Башкортостан в 2015 году» / Уфа, 2016. // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. С. 13. URL: [http://www.mintrudrb.ru/relations/information\\_and\\_analytical\\_materials/14127/](http://www.mintrudrb.ru/relations/information_and_analytical_materials/14127/) (дата обращения: 28.11.2016).
55. Доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2014 году» // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary24> (дата обращения: 24.09.2015).
56. Доклад на X заседание Совета Федерации профсоюзов РБ с повесткой дня: «О совместной работе профсоюзов по контролю за состоянием условий и охраны труда с органами исполнительной власти и органами надзора и контроля Республики Башкортостан» // Сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан . URL: [http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT\\_ID=19177](http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT_ID=19177) (дата обращения: 09.01.2017).



57. Доклад о реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2014 году. М., 2015. С. 36 // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/24> (дата обращения: 15.10.2016).
58. Доклад о социальных инвестициях в России — 2014: к созданию ценности для бизнеса и общества / Ю. Е. Благов (и др.); под общ. ред. Ю. Е. Благова, И. С. Соболева. — СПб.: Авторская творческая мастерская (АТМ Книга), 2014. — 144 с.
59. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Пер. с фр. А.Б. Гофмана. — М.: Наука, 1990. — 575 с.
60. Замминистра Григорий Лекарев: Минтруд России проводит работу по сближению российского законодательства об охране труда с нормами международного права раз // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/214/> (дата обращения: 28.06.2016).
61. Замруководителя Роструда Иван Шкловец рассказал в интервью «Российской газете» о специальной оценке условий труда // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/135/> (дата обращения: 06.01.2016).
62. Зарубина Н.Н. Деньги и культура богатства: перспективы социальной ответственности бизнеса в условиях глобализаций // Социологические исследования. — 2010. — № 8. — С. 13-23.
63. Здоровцов С. Штрафная тема // Республика Башкортостан. — 20.03.2012. — № 50. — С. 2.
64. Ивченко С.В., Либоракина М.И., Сиваева Т.С. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний / Под. ред.: М.И. Либоракиной. М.: Фонд «Институт экономики города», 2003. 136 с.
65. Индексация заработных плат в 2015 году: да или нет? // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <http://ufa.hh.ru/article/15615> (дата обращения: 09.02.2016).
66. Информация о работе технической инспекции труда Федерации профсоюзов Республики Башкортостан за 2015 год // Сайт Федерации профсоюзов Республики



- Башкортостан . URL: [http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT\\_ID=895](http://fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/the-technical-labour-inspection/?ELEMENT_ID=895) (дата обращения: 09.01.2017).
67. Информация по вопросам погашения просроченной задолженности по заработной плате // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://www.mintrudrb.ru/relations/coordination\\_council/](http://www.mintrudrb.ru/relations/coordination_council/) (дата обращения: 21.10.2016).
68. Информация по выполнению организациями реального сектора экономики Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан и п.6.3 Республиканского соглашения на 2011-2013 годы по итогам 2013 года // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/information\\_on\\_implementation\\_of\\_republican\\_agreement\\_for\\_2011\\_2013\\_in\\_the\\_part\\_of\\_the\\_wage/5241/](http://mintrudrb.ru/relations/information_on_implementation_of_republican_agreement_for_2011_2013_in_the_part_of_the_wage/5241/) (дата обращения: 07.02.2016).
69. Информация по зарегистрированным коллективным договорам и по обследованиям, проведенным территориальными подразделениями Минтруда РБ в части соблюдения трудового законодательства // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relations/koll\\_dogovora/](http://mintrudrb.ru/relations/koll_dogovora/) (дата обращения: 30.04.2016).
70. Иоффе О.С. Вопросы теории права / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. – М.: Гос. юрид. издат., 1961. – 381 с.
71. Исаков Г. Потенциал для развития. Чтобы повысить эффективность работы, актив должен постоянно учиться // Действие. – 16.09.2016. – № 36 (1189). – С 3.
72. Итоги года в сфере трудовых отношений // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/272/> (дата обращения: 11.01.2017).
73. Итоги работы правовых инспекций труда и общественной юридической консультации Федерации профсоюзов РБ в 2015 году // Сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан. URL: [http://www.fprb.ru/pravovaya-rabota/the-work/?ELEMENT\\_ID=756](http://www.fprb.ru/pravovaya-rabota/the-work/?ELEMENT_ID=756) (дата обращения: 26.12.2016).

74. Как компании изменяют социальный пакет // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://ufa.hh.ru/article/16246> (дата обращения: 03.03.2017).
75. Как планировать карьеру // Сайт Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/pro/5097/> (дата обращения: 20.01.2017).
76. Калинина К. Нет контроля и анализа. Утрата системы управления на отраслевом уровне ведет к росту травматизма / К. Калинина // Действие. – 06.04.2012. – № 14 (967). – С. 1.
77. Кант И. Соч. в 6-ти тт. Т. 4. Часть 1. Под общ. ред. Я.Ф. Асмуса, А.Я. Гулыги, Т.И. Ойзермана. – М.: Мысль, 1965. – 544с.
78. Карьера в России: желания и возможности. Пресс-выпуск № 2685 // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115001> (дата обращения: 25.01.2017).
79. Компании стали реже включать в компенсационный пакет оплату спортклубов и проезда в общественном транспорте // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112039/kompanii-stali-rezhe-vklyuchat-v-kompensacionnyj-paket-oplatu-sportklubov-i-proezda-v-obschestvennom-transporte/> (дата обращения: 03.03.2017).
80. Коротко о МОТ. Продвижение достойного труда в Восточной Европе и Центральной Азии. Направления рабочей Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии/ МОТ, Москва, 2011 // Сайт Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. URL: <http://www.ilo.org/moscow/office/lang--ru/index.htm> (дата обращения: 05.09.2013).
81. Костин А. Е. Социальная ответственность бизнеса. Корпоративная отчетность – новый фактор взаимодействия бизнеса и общества / А. Е. Костин. – М.: Деловой экспресс, 2014. – 222 с.
82. Коулмэн Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулмэн // Общественные науки и современность. 2001. – № 3. – С. 122–139.

83. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность / Н.А. Кричевский, С.Ф. Гончаров. – М.: Дашков и Ко, 2006. – 195 с.
84. Кушпов В.А. Социальная ответственность как фактор развития предприятий: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Кушпов Виктор Азаматович. – М., 2004. – 24 с.
85. Левинас Э. Время и другой. Гуманизм другого человека / Пер. с франц. А.В. Парибка. – СПб: Высшая Религиозно-Философская Школа, 1998. – 265 с.
86. Левчук И. Где деньги, товарищи, или почему профсоюзам бывает неудобно? // Действие, 21 октября 2016г. – № 41 (1194). – С. 3.
87. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. – 5-е изд. – Т.38. – М.: Политиздат, 1969. – 579 с.
88. Ленк Х. Размышления о современной технике. / Х. Ленк. / Пер. с нем., под ред. В.С. Степина. – М.: Аспект-пресс, 1996. – 183 с.
89. Личные связи не гарантируют успеха в карьере// Сайт Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/community/career/62626/> (дата обращения: 20.01.2017).
90. Локк Дж. Два трактата о правлении / пер. с англ. и лат. Ю.М. Давидсона, Е.С. Лагутина и др. // Локк. Дж. Сочинения в 3-х т. / сост., ред., авт. примеч. А.Л. Субботин. – М.: Мысль, 1988. – Т. 3. – С. 135-405.
91. Лучшие практики в области организации работ по обеспечению безопасных условий труда на производстве в организациях, осуществляющих деятельность на территории Республики Башкортостан // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://www.mintrudrb.ru/relations/information\\_and\\_analytical\\_materials/14362/](http://www.mintrudrb.ru/relations/information_and_analytical_materials/14362/) (дата обращения: 21.10.2016).
92. Лютов Л.Н. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. – 130 с..
93. Мазин А., Раева Т. Внутрифирменный человеческий капитал: факторы его наращивания / А. Мазин, Т. Раева // Человек и труд, 2006. – № 11. – С. 16–17.

94. Максименко А.А., Павлова О.В. Миссия и стратегия как центральные понятия аксиологического и стратегического менеджмента / А.А. Максименко, О.В. Павлова // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. – 2010. – № 1. – С. 209-211.
95. Мамытов Е. Социальное партнерство нуждается в реформировании / Е. Мамытов // Человек и труд. – 2008. – № 10. – С. 10–14.
96. Мамытов Е.Г. Проблемы формирования систем, стимулирующих улучшение условий труда / Е.Г. Мамытов // Человек и труд. 2012. № 5. С. 58-62.
97. Марик И. В. Социальный пакет как способ реализации социальной ответственности предприятия: автореф. дисс....канд. соц. наук: 22.00.04 / Марик Иван Васильевич. – М., 2011. – 18 с.
98. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / Пер. И.И. Т.Скворцова-Степанова. – Т. 1, Кн. 1. Процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1969. – 900 с.
99. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, изд. 2-е. – Т. 34. – М.: Политиздат, 1964. – 555 с.
100. Маршалл А. Принципы экономической науки / Пер. с англ. – в 3-х тт. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 1. – 414 с.
101. Международный Стандарт ИС CSR-08260008000 «Social responsibility. Requirement» «Социальная ответственность. Требования» // Сайт Всероссийской организации качества по вопросам корпоративной социальной ответственности. URL: [http://www.ksovok.com/doc/iso\\_fdis\\_26000\\_rus.pdf](http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf) (дата обращения: 28.04.2016).
102. Международный стандарт ISO 26000:2010 «Guidance on social responsibility» «Руководство по социальной ответственности» // Сайт Всероссийской организации качества по вопросам корпоративной социальной ответственности. URL: [http://www.ksovok.com/doc/iso\\_fdis\\_26000\\_rus.pdf](http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf) (дата обращения: 22.06.2015).
103. Меренков А.В. Педагогика саморазвития личности / А.В. Меренков. – Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2001. – 331 с.
104. Меренков А.В. Человек: взаимосвязь природного и социокультурного / А.В. Меренков. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ, 2007. – 280 с.

105. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 873 с.
106. Методика оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций в Республике Башкортостан // Сайт Республиканской организации Башкортостана Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности. URL: <http://www.chemprof-rb.ru/193> // (дата обращения: 18.09.2014).
107. Министр Максим Топилин – о безбарьерной среде и трудоустройстве инвалидов в интервью «Российской газете.Ру» // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/social/invalid-defence/251> (дата обращения: 17.03.2017).
108. Министр Максим Топилин – о совершенствовании законодательного регулирования в сфере охраны труда // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b15\\_30/IssWWW.exe/Stg/d02/tab7.1.xls](http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/IssWWW.exe/Stg/d02/tab7.1.xls) (дата обращения: 05.05.2016).
109. Морено Я.Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено / Пер. с англ. А. Боковой. – М.: Акад. проект, 2004. – 320 с.
110. Москвина О. Кадровая политика как фактор конкурентоспособности предприятия / О. Москвина // Социальная политика и социальное партнерство. – 2011. – № 5. – С. 17-21.
111. Мухаметлатыпов Ф.У. Политэкономика труда / Ф.У. Мухаметлатыпов. Уфа: Башк. ун-т, 2001. 185 с..
112. Назарова У.А. Работодатель – наемный работник: особенности социально-трудовых отношений / У.А. Назарова. – Уфа: Гилем, 2007 – 262 с.
113. Назарова У.А., Ф.У. Мухаметлатыпов. Работодатель и наемный работник: системное исследование. Научное издание / У.А. Назарова, Ф.У. Мухаметлатыпов. – Уфа: Изд-во Башкирск. ун-та, 1997 – 112 с.

114. Нанси Ж. Л. В ответе за существование / Пер. с фр. Ж.В. Горбылевой // В кн.: Интенциональность и текстуальность. Философская мысль Франции XX века. Томск, 1998. С. 306-317.
115. Ни больше ни меньше: что будет с зарплатами в 2016 году // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://ufa.hh.ru/article/306101> (дата обращения: 05.05.2016).
116. Ницше Ф. Сочинения в 2-х тт. Т.2 / Сост., ред. и авт. примеч. К.А. Свасьяна; Пер. с нем. – М.: Мысль, 1996. – 829 с.
117. Новая философская энциклопедия: в 4-х тт. / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; Предс. научно-ред. совета В. С. Степин. – М.: Мысль, 2001. – Т.3. – 692 с.
118. Новицкая Н. Системе требуется перезагрузка. Чем ответит профсоюз на желание работодателей закрутить гайки? / Н. Новицкая // Действие. 11.12.2015. № 48 (1151). С.3.
119. Новицкая Н. Уйти от формального подхода / Н. Новицкая // Действие. – 18.01.2013. – № 3 (1006). – С. 4.
120. О нас // Сайт ФГУП «УППО». URL: <http://www.uppo.ru/> (дата обращения: 13.02.2017).
121. О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2014г. (по результатам выборочного обследования организаций) // Сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/2015/potrorg/potr14.htm](http://www.gks.ru/free_doc/2015/potrorg/potr14.htm) (дата обращения: 11.04.2016).
122. Основные показатели уровня жизни населения Республики Башкортостан (по состоянию на 1 апреля 2016 года) // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/uroven\\_zhizni\\_4\\_2016.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/uroven_zhizni_4_2016.pdf) (дата обращения: 25.03.2016).
123. Остроухова В.А. Влияние стратегии корпоративной социальной ответственности на деятельность зарубежных и российских компаний в современных условиях:

- автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.14 / Остроухова Вера Аркадьевна. – М., 2012. – 26 с.
124. Ответственная деловая практика в зеркале отчетности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов: 2012–2014 годы выпуска. Л.В. Аленичева, Е.Н. Феоктистова, Н.В. Хонякова, М.Н. Озерянская, Г.А. Копылова. – М.: РСПП, 2015. – 136 с.
125. Ответственность за нарушение трудового законодательства и порядка проведения специальной оценки условий труда // Сайт онлайн сервиса по управлению охраной труда в организации. URL: <http://www.trudcontrol.ru/press/special-ocenka/13937/otvetstvennost-za-narushenie-trudovogo-zakonodatelstva-i-poryadka-provedeniya-specialnoy-ocenki-usloviy-truda> (дата обращения: 14.08.2016).
126. Отчет в области устойчивого развития -2013 // Сайт ОАО «НОВАТЭК». URL: [file:///C:/Users/Dom/Downloads/2013\\_rus\\_3%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Dom/Downloads/2013_rus_3%20(3).pdf) (дата обращения: 26.04.2016).
127. Отчет в области устойчивого развития за 2015 год // Сайт ПАО «НК «Роснефть». URL: [https://www.rosneft.ru/upload/site1/document\\_file/RN\\_SR2016\\_rus\\_20160929.pdf](https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/RN_SR2016_rus_20160929.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).
128. Отчет в области устойчивого развития за 2015 год // Сайт ОАО «Полиметалл» // [http://www.polymetal.ru/~media/Files/P/Polymetal/Annual%20Reports/2015\\_Sustainability\\_report\\_rus.pdf](http://www.polymetal.ru/~media/Files/P/Polymetal/Annual%20Reports/2015_Sustainability_report_rus.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).
129. Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2015 год. // Сайт ПАО «Северсталь». URL: [http://www.severstal.com/files/15732/Severstal\\_CSR\\_Report\\_2015\\_rus.pdf](http://www.severstal.com/files/15732/Severstal_CSR_Report_2015_rus.pdf) (дата обращения: 08.03.2017).
130. Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивом развитии Группы РусГидро за 2015 год // Сайт ОАО «РусГидро». URL: <http://www.rushydro.ru/upload/iblock/960/KSO-2015.pdf> (дата обращения: 08/03/2017).
131. Отчеты о работе государственных инспекций труда в субъектах российской федерации // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL:



[https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\\_ID=4185](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=4185)

(дата обращения: 16.01.2017).

132. Отчет об устойчивом развитии- 2014 // Сайт ПАО «Казаньоргсинтез». URL: [http://www.kazanorgsintez.ru/upload/docs/otchet\\_ob\\_ustoichivom\\_razvitii\\_2014.pdf](http://www.kazanorgsintez.ru/upload/docs/otchet_ob_ustoichivom_razvitii_2014.pdf)

(дата обращения: 08.03.2017).

133. Отчет об устойчивом развитии за 2014 год // Сайт АНК «Башнефть». URL: [http://www.bashneft.ru/files/iblock/faa/20150814\\_bn\\_our2014\\_rus\\_web.pdf](http://www.bashneft.ru/files/iblock/faa/20150814_bn_our2014_rus_web.pdf)

(дата обращения: 26.04.2016).

134. Парсонс Т. Система современных обществ/Пер, с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева. Под ред. М.С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.

135. Первый замминистра Сергей Вельямкин в интервью «Российской бизнес-газете» рассказал о спецоценке условий труда // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/128/> (дата обращения: 28.02.2016).

136. Первый замминистра Сергей Вельямкин: Удельный вес работников, занятых во вредных условиях труда, за пять лет вырос с 24,9 до 31,8% // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/124/> (дата обращения: 05.01.2016).

137. Перегудов С.П. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии / С.П. Перегудов, И.С. Семенов; Ин-т мировой экономики и междунар. отношений РАН. – М.: Прогресс- Традиция, 2008. – 447 с.

138. Письмо Председателю Правительства Российской Федерации Медведеву Д.А. по методике СОУТ // Сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан. URL: [http://www.fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/special-assessment/?ELEMENT\\_ID=12339](http://www.fprb.ru/occupational-safety-and-the-environment/special-assessment/?ELEMENT_ID=12339) (дата обращения: 07.02.2017).

139. Петров А.В. Организационная культура и развитие системы непрерывного обучения в современных компаниях / А.В. Петров // Общество. Среда. Развитие. – 2014. – № 3. – С. 72-76.



140. Петров А.В. Социальный диалог и динамика человеческого капитала современных компаний / А.В. Петров // Общество. Среда. Развитие. – 2013. – № 3. – С. 113-117.
141. Петров А.В., Виноградов Д.А. Социальная ответственность российского бизнеса в период современного глобального экономического кризиса: проблемы и тенденции / А.В. Петров, Д.А. Виноградов // Общество. Среда. Развитие. – 2012. – № 3. – С. 64-67.
142. Петров А.В., Сунарчина М.М. Социальное партнерство как фактор развития современной культуры труда: региональный аспект / А.В. Петров, М.М. Сунарчина // Общество. Среда. Развитие. – 2015. – № 1. – С. 72-76.
143. Платон. Менон. Сочинения в 3-х тт.: пер. с древнегреч. / Общ. ред. А.Ф.Лосева, В.Ф.Асмуса. М.: Мысль, 1968-1972. – Т. 1. – 623 с.
144. Погудин О. Доля тарифа в оплате труда: альтернативные оценки / О. Погудин // Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 41-45.
145. Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе / В.Г. Подмарков. – М.: Экономика, 1982. – 175 с.
146. Подписан закон, который дает право работникам объявить банкротом работодателя, имеющего длительную задолженность по зарплате // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации . URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/65/> (дата обращения: 30.12.2016).
147. Попов Ю.Н. Социальное партнерство как инструмент управления / Ю.Н. Попов // Солидарность. – 1996. – № 5. – С. 8–15.
148. Пора менять работу? Пресс-выпуск №2826 от 30.04.2015г. // Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115241> (дата обращения: 26.04.2016).
149. Почти каждый десятый прошедший обучение получает повышение должности или зарплаты // Сайт Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111243/pochti-kazhdyj-desyatyj-proshedshij-obuchenie-poluchaet-povyshenie-dolzhnosti-ili-zarplaty/> (дата обращения: 20.01.2017).

150. Пояснительная записка к прогнозу потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах и рабочих кадрах в Республике Башкортостан на среднесрочный и долгосрочный периоды // Сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан. URL: <https://economy.bashkortostan.ru/deyatelnost/makroekonomika/kadrovoye-obespechenie-ekonomiki-i-sotsialnoy-sfery/prognoz-potrebnostey-rynka-truda-v-kvalifitsirovannykh-spetsialistakh-i-rabochikh-kadrah/razrabotannye-prognozy/> (дата обращения: 15.02.2017).
151. Протоколы заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: [http://mintrudrb.ru/relation/minutes\\_of\\_meetings\\_of\\_the\\_rtk\\_for\\_the\\_regulation\\_of\\_social\\_labour\\_relations/](http://mintrudrb.ru/relation/minutes_of_meetings_of_the_rtk_for_the_regulation_of_social_labour_relations/) (дата обращения: 02.03.2016).
152. Распределение организаций по видам экономической деятельности квартальные данные 2016 год // Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. URL: [http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/bashstat/ru/statistics/organizations/](http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/ru/statistics/organizations/) (дата обращения: 10.01.2017).
153. Регламент Всероссийского реестра социально ответственных предприятий и организаций // Сайт Всероссийского реестра социально ответственных предприятий и организаций. URL: <http://www.soc-otv.ru/index.php?uid=2> (дата обращения: 19.04.2016).
154. Реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников // Сайт Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан. URL: [http://git03.rostrud.ru/reestr\\_rabotodateley\\_garantirovanno\\_soblyudayushchikh\\_trudovye\\_prava\\_rabotnikov/](http://git03.rostrud.ru/reestr_rabotodateley_garantirovanno_soblyudayushchikh_trudovye_prava_rabotnikov/) (дата обращения: 08.04.2016).
155. Резервисты пробуют силы в новой должности // Моторостроитель. – 21.12.2016. – № 49. – С. 2.

156. Резолюции IX съезда ФНПР // Сайт Независимых Профсоюзов России URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/> (дата обращения: 11.12.2016). (дата обращения: 18.02.2017).
157. Республика Башкортостан в цифрах в 2015 году (Комплексный сборник) // Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан URL: [file:///C:/Users/Book/Downloads/i000006r%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Book/Downloads/i000006r%20(2).pdf) (дата обращения: 15.02.2017).
158. Рикер П. Какого рода высказывания о человеке могут принадлежать философии // О человеческом и человеке / ред. И.Т. Фролов. – М.: Политиздат, 1991. – С. 40-59.
159. Российский бизнес и глобальный договор ООН. Практика социальной ответственности. ПРООН, 2007. – 28 с. URL: [http://www.undp.ru/publications/GC\\_3\\_rus.pdf](http://www.undp.ru/publications/GC_3_rus.pdf) (дата обращения: 20.06.2015).
160. Садреева Э.Ф. Корпоративная социальная ответственность российского бизнеса: проблемы становления и экономическая эффективность: автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.03 / Садреева Эльвира Фаргатовна. – Казань, 2010. – 23 с.
161. Самое трудное – меняться // Республика Башкортостан. 25.03.2016. – № 34 (28519). – С.4-5.
162. Сартр Ж.-П. Экзистенциализм – это гуманизм / пер. с фр. М. Грецкого. – М.: Изд-во иностр. лит., 1953. – 40 с.
163. Сведения о количестве выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за 2012 год // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: [https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\\_ID=4185](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=4185) (дата обращения: 16.01.2017).
164. Сведения об осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля за 2015 год // Сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: [https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\\_ID=151](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=151) (дата обращения: 16.01.2017).
165. Ситуация на рынке труда и деятельность органов службы занятости Республики Башкортостан в январе-октябре 2016 года // Информационный портал занятости

- населения Минтруда РБ. URL: <http://www.bashzan.ru/posts/57619> (дата обращения: 05.04.2016).
166. Словарь по этике / под ред. И.С. Кона. Изд. 4-е. – М.: Политиздат, 1981. – 430 с.
167. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. (Вступит. статья канд. экон. наук А.В. Афанасьева). – М.: Социэкгиз, 1962. – 684 с.
168. Современный мир... // Сайт Всероссийской организации качества по вопросам корпоративной социальной ответственности. URL: <http://www.ksovok.com/text.php> (дата обращения: 22.06.2015).
169. Сорокин П. А. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / Ин-т социологии. – М.: Наука, 1994. – 560 с.
170. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка / Под ред. С.Е.Литовченко, М.И.Корсакова. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003. – 208 с.
171. Социальная политика АК «АЛРОСА» (ПАО) // Сайт АК «АЛРОСА». URL: <http://www.alrosa.ru/wp-content/uploads/2016/08/%D0%A1%D0%BE%D1%86-%D0%BF%D0%BE%D0%BB-2016-m.pdf> (дата обращения: 08.03.2017).
172. Социальная политика АК «АЛРОСА» (ПАО) // Сайт АК «АЛРОСА». URL: <http://www.alrosa.ru/wp-content/uploads/2016/08/%D0%A1%D0%BE%D1%86-%D0%BF%D0%BE%D0%BB-2016-m.pdf> (дата обращения: 08.03.2017).
173. Социальное партнерство в России. Обзор 2005 / Общ. ред. Х. Хельцлер, В. Кашин. – М.: Права человека, 2005. – 540 с.
174. Список недобросовестных работодателей // Сайт Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан. URL: [http://git03.rostrud.ru/spisok\\_nedobrosovestnykh\\_rabotodateley/2016\\_god\\_ned/](http://git03.rostrud.ru/spisok_nedobrosovestnykh_rabotodateley/2016_god_ned/) (дата обращения: 08.04.2016).
175. Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономические показатели», 2016г. // Сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b16\\_14p/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_14p/Main.htm) (дата обращения: 11.02.2017).

176. Стремление к совершенству // Российская газета .11.04.2012. №79 (5752);  
Вкладывая в людей – остальное они сделают сами // Республика Башкортостан.  
06.06.2013. № 109 (27844). С. 1-2.
177. Стрижев С., Галкина А. Уроки кризиса для корпоративной социальной  
ответственности // Социальная политика и социальное партнерство. – 2012. – № 5. –  
С.56-63.
178. Строгович М.С. Сущность юридической ответственности // Советское  
государство и право. – М., 1979. – № 5. – С. 72-78.
179. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс» / Г. Стэндинг. Пер. Н.Г. Усова.  
Ад Маргинем Пресс. – 2011. – 328 с.
180. Сулимова Т. Эффективность управления человеческими ресурсами / Т. Сулимова  
// Социальная политика и социальное партнерство.2015. – № 8. – С. 1.
181. Султанова Л.И. Социальная ответственность в условиях глобализации:  
социально-философский анализ: дисс. ... канд. фил. наук: 09.00.11 / Султанова  
Лэйсан Илусовна.– Уфа, 2010.– 148 с.
182. Сунагатуллин А .Вместе решать дела легче. / А. Сунагатуллин // Действие. –  
25.01.2013. – № 4 (1007). – С. 5.
183. Сунагатуллин А. Инструмент с изъянами / А. Сунагатуллин // Действие,  
21.06.2012. – № 24 (977). – С. 6.
184. Сунагатуллин А. Только треть работников в Башкирии обеспечены средствами  
индивидуальной защиты в полном объеме / А. Сунагатуллин // Действие. –  
30.04.2015. – № 17 (1120). – С. 4.
185. Таранов П.С. Золотая книга руководителя. – М. Вече: Персей: АСТ, 1994. –  
560 с.
186. Топы планируют карьеру, но не считают ее жизненным приоритетом // Сайт  
Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. URL:  
<https://www.superjob.ru/research/articles/111984/topy-planiruyut-kareru-no-ne-schitayut-ee-zhiznennym-prioritetom/> (дата обращения: 20.01.2017).

187. Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. – Уфа: Восточная печать, 2015. – 360 с.
188. Трудовое право / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2011. – 624 с.
189. Туринова Л. Культура бизнеса и трудовые отношения / Л. Туринова // Человек и труд, 2008. – № 10. – С. 63.
190. Удельный вес работников организаций, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (на конец 2015 года) // Сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/working\\_conditions/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions/#) (дата обращения: 01.05.2016).
191. Философский энциклопедический словарь / Гл. ред. Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н. и др. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.
192. Фридман М. Капитализм и свобода / Пер. с англ. В. Козловский. – М.: Новое издательство, 2006. – 240 с.
193. Фромм Э. Бегство от свободы / пер. с англ. Г. Ф. Швейника / общ. ред. и послесл. П.С. Гуревича. М.: Прогресс, 1990. 272 с.
194. Хабермас Ю. Понятие индивидуальности / ред. И.Т. Фролов// О человеческом в человеке. – М.: Политиздат, 1991. – С. 195-206.
195. Хлынов В.Н. Японские «секреты» управления персоналом. – М.: «Восточная литература» РАН, 1995. – 103 с.
196. Цветкова Б.Л. Социальная ответственность бизнеса в современных российских условиях: дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Цветкова Бэлла Львовна.- Новгород, 2004. – 178 с.
197. Чайков М., Чайкова А. Повышение конкурентоспособности предприятия за счет усиления мотивации работников / М. Чайков, А. Чайкова // Человек и труд. – 2012. – № 1. – С. 64-65
198. Чубарова Т. Социальная ответственность работодателей в контексте мировой экономики / Т. Чубарова // Человек и труд, 2013.– №8. – С. 53-57.

199. Чубарова Т.В. Социальная ответственность работодателей и ее современная роль в формировании социальной политики в России: автореф. дисс.... д-ра экон. наук. Москва, 2013. 48 с.
200. Чудинов А. Современный производственный коллектив: потенциал социального самоуправления / А. Чудинов // Человек и труд. – 2012. – № 2. – С. 66-68.
201. Шейн О. Рабы ли мы? / О. Шейн // Аргументы и факты, 02.10.2013. – № 40. – С. 23.
202. Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: автореф. дисс. ...докт. юрид. наук: 12.00.05 / Шестерякова Ирина Владимировна. – М., 2011. – 55с.
203. Шкира А. Страновые программы достойного труда: зарубежный опыт / А. Шкира // Человек и труд. – 2013. – № 7. – С. 56–61.
204. Штрафы для работодателей в 2015 году вырастут в десять раз // Сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: <http://mintrudrb.ru/press/news/9009/> (дата обращения: 28.02.2016).
205. Экономика и социология труда: учебник / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина; под общ. ред. Р.Г. Мумладзе. – 4-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. – 328 с.
206. Экономика труда в СССР: Учеб. пособ. / Под ред. проф. А.С. Кудрявцева. – М.: Изд-во ВЦСПС ПРОФИЗДАТ, 1965.
207. 5 способов управлять ДМС – и сделать сотрудников счастливее // Сайт группы компаний HeadHunter. URL: <https://ufa.hh.ru/article/305217> (дата обращения: 03.03.2017).
208. Becker G.S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 390 p.
209. Bowen H.R. Social Responsibilities of the Businessman // New York: Harper and Row, 1953.
210. Carroll A. B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance // Academy of Management Review. 4, 4. 1979. P. 497–505.
211. Freeman R.E. Strategic Management: A stakeholder approach. – Boston: Pitman, 1984. – 275 p.

212. Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profit / New York Times. 1970. 13 Sept., 33. – P.122-126.
213. Mayo E. The social Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. Boston: Division of research, Graduate school of business administration, Harvard university. 1945. 178 p.
214. Roethlisberger F. J. Management and Morale. Cambridge: Harvard University Press, 1946, p. 112.



## Анкета

Уважаемый эксперт! Просим принять участие в исследовании уровня реализации социальной ответственности производственными организациями в Республике Башкортостан, выявлении факторов, сдерживающих ее повышение в современных условиях. Благодарим за помощь!

1. Как в целом Вы оцениваете уровень социальной ответственности организаций республики перед своими работниками?

Как высокий	
Скорее как высокий	
Скорее как низкий	
Как низкий	
Затрудняюсь ответить	

2. Оцените уровень социальной ответственности организаций перед работниками в соответствующих направлениях.

	Высокий	Скорее высокий	Скорее низкий	Низкий	Затрудняюсь ответить
Оплата труда <i>(своевременная и в полном объеме выплата заработной платы работникам, повышение уровня реального содержания заработной платы, соответствие зарплаты трудовому вкладу, дифференциация заработной платы работников и руководства и др.)</i>					
Охрана труда <i>(создание на рабочих местах безопасных условий труда, обучение работников безопасным методам и приемам работ, поведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и др.)</i>					
Организация рабочего времени и времени отдыха <i>(научно-обоснованная организация графика работы, продолжительности рабочего дня и времени на отдых, предоставление отпусков, компенсаций за работу сверх установленных норм продолжительности рабочего дня и др.)</i>					
Обучение и повышение квалификации работников, <i>(организация подготовки и дополнительного</i>					

	Высокий	Скорее высокий	Скорее низкий	Низкий	Затрудняюсь ответить
<i>профессионального образования работников, создание необходимых условий для совмещения работы с получением образования и др.)</i>					
Организация мероприятий по адаптации молодых специалистов (организация системы наставничества, установление надбавки за наставничество и др)					
Предоставление дополнительных социальных льгот и гарантий (строительство объектов социальной инфраструктуры, организация оздоровления, улучшение жилищных условий работников, организация отдыха детей сотрудников и др.).					

3. Как Вы считаете, насколько развит механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в производственных организациях?

Хорошо развит	
Скорее хорошо развит	
Скорее плохо развит	
Плохо развит	
Затрудняюсь ответить	

4. Какие из перечисленных ответов Вы могли бы указать как главные причины отсутствия коллективных договоров в организациях?

Нежелание работодателей нести дополнительную социальную ответственность перед работниками	
Сложная и длительная процедура разработки, принятия и регистрации коллективных договоров сложная и длительная процедура разработки, принятия и регистрации коллективных договоров	
Отсутствие представительных органов работников (профсоюзных организаций)	
Отсутствие инициативности со стороны самих работников организаций	
Ни один из ответов	
Затрудняюсь с ответом	

5. Насколько эффективной представляется Вам правозащитная работа первичных профсоюзных организаций, иных представительных органов работников (советов трудовых коллективов)?

	высокая	скорее высокая	скорее низкая	низкая	затрудняюсь ответить
Первичные профсоюзные организации					
Иные представительные органы работников (СТК)					

6. Каковы, на Ваш взгляд, реальные причины образования задолженности организаций перед работникам по выплате заработной платы?

Нежелание работодателей выплачивать зарплату работникам своевременно в личных интересах	
Недостаточная жесткость положений действующего законодательства (ТК РФ, КоАП РФ, ГПК РФ, УК РФ) по отношению к ответственности работодателей за нарушение порядка оплаты труда работников	
Неблагополучное финансово-экономическое состояние организаций	
Ни один из ответов	
Затрудняюсь с ответом	

7. Каковы, на Ваш взгляд, основные причины неудовлетворительного состояния условий труда в производственных организациях?

Низкая компетентность руководства организаций в области организации системы охраны труда и нежелание совершенствовать работу в данном направлении	
Недостатки государственного регулирования и недостаточная эффективность работы контрольно-надзорных органов	
Неблагополучное финансово-экономическое состояние организаций	
Ни один из ответов	
Затрудняюсь с ответом	

8. Какие факторы, по Вашему мнению, сдерживают развитие ответственности организаций в области повышения профессионально-квалификационного уровня работников?

Отсутствие должного внимания руководством организаций вопросам кадровой политики	
Отсутствие желания работников повышать свой уровень образования	
Финансовые трудности организаций	
Отсутствие стимулирующих механизмов на уровне законодательства для организации данной работы	
Ни один из ответов	
Затрудняюсь с ответом	

9. Что, на Ваш взгляд, препятствует расширению организациями социального пакета своим сотрудникам и реализации программ по социальной поддержке?

Отсутствие должного внимания руководством организаций вопросам социальной поддержки персонала	
Недостаточная эффективность деятельности профсоюзных организаций	
Финансовые трудности организаций, отсутствие средств на реализацию внепроизводственной деятельности по социальной поддержке сотрудников	
Отсутствие стимулирующих механизмов на уровне законодательства для организации данной работы	
Ни один из ответов	
Затрудняюсь с ответом	

**Академия наук Республики Башкортостан**  
**Институт социально-политических и правовых исследований**  
**Центр изучения человеческого потенциала**  
 Тел.: (347) 246-45-95, (347) 272-74-86, г. Уфа, ул. Кирова, 15

**Проект «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие»**

<b>№</b>	<b>Дата</b>	/   /   /2012 г.
	<b>Время</b>	/   / часов/ /мин.

**Населенный пункт:** \_\_\_\_\_

**Район:** \_\_\_\_\_

**Подрайон: ЗАПОЛНЯЕТСЯ ОРГАНИЗАТОРОМ ОПРОСА!**

1	2	3	4	5	6	7
Центральный	Западный	Южный	Северо-западный	Северо-восточный	Уральский	Северный

**Код населенного пункта: ЗАПОЛНЯЕТСЯ ОРГАНИЗАТОРОМ ОПРОСА!**

Город	Село
1. Уфа	5. Райцентр
2. Большой город (100-500 тыс. чел.)	6. Большое село (более 1 тыс. чел.)
3. Средний город (50-100 тыс. чел.)	7. Среднее село (от 500 до 1 тыс. чел.)
4. Малый город (до 50 тыс. чел.)	8. Малое село (до 500 чел.)

**БЛАНК ИНТЕРВЬЮ**

**1. Пол:**

1. Мужской                      2. Женский

**2. Сколько полных лет Вам исполнилось?**

\_\_\_\_\_

**3. К какой категории лиц Вы можете себя отнести? (КАРТОЧКА)**

1. Работаю по найму на постоянной основе
2. Работаю по найму на временной или сезонной работе
3. Работаю на себя как частный предприниматель, владелец бизнеса, фермер
4. Работаю в личном подсобном хозяйстве (на селе)
5. Временно без работы и нахожусь в поиске работы
6. Нахожусь на пенсии по возрасту, но продолжаю работать постоянно или временно
7. Обучаюсь очно в учебном заведении и одновременно работаю постоянно или временно
8. Не работаю и не ищу работу в данный момент → **ИНТЕРВЬЮ НЕ ПРОВОДИТСЯ!**

**ИНТЕРВЬЮЕР! ВОПРОСЫ № 4 - 7 ДЛЯ ВРЕМЕННО БЕЗРАБОТНЫХ! ВОПРОСЫ ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ НАЧИНАЮТСЯ С № 8**

**4. В каком году и в каком месяце Вы ушли с последней работы?**

год: \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_

**5. По какой ОСНОВНОЙ причине Вы перестали работать на своей последней работе? (КАРТОЧКА)**

1. Поступили учиться.
  2. Призвали в армию.
  3. Сокращение или закрытие предприятия.
  4. Закончился контракт.
  5. Уволили по другим причинам.
  6. Не устраивала зарплата. /
  7. Не устраивали условия труда. V
  8. Не сложились взаимоотношения с руководством, коллегами.
  9. Переехали на другое место жительства.
  10. По состоянию здоровья. ^
  11. По семейным обстоятельствам.
  12. Имели возможность перестать работать.
  13. Закрыли/продали собственное дело.
  14. По другой причине \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**
- 98- 3/0

**6. Вы состоите на учете в Центре занятости населения или нет?**

1. Да.
2. Нет.

**7. С какими проблемами Вы сталкивались при обращении в Центр занятости населения? ЛЮБОЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ**

1. Ни разу не обращался.
2. Затягивание постановки на учет.
3. Меня не устраивают предлагаемые вакансии.
4. Меня не устраивают предлагаемые программы переобучения.
5. Взятничество при решении вопросов.
6. Требуют много справок, бумаг.
7. Очереди.
8. Грубость, формальное отношение сотрудников.
9. Ни с какими проблемами не сталкивался.
10. Другое \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**

**ИНТЕРВЬЮЕР! ДАЛЕЕ ВОПРОСЫ ТОЛЬКО ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ!  
ЕСЛИ РЕСПОНДЕНТ - ВРЕМЕННО БЕЗРАБОТНЫЙ, ПЕРЕЙДИТЕ К ВОПРОСУ  
№ 55.**

**ЗАНЯТОСТЬ И УСЛОВИЯ ТРУДА****8. К какой отрасли относится Ваше основное место работы? (КАРТОЧКА)**

1. Легкая, пищевая промышленность
2. Машиностроение, приборостроение
3. Нефтегазовая промышленность
4. Другая отрасль тяжелой промышленности
5. Строительство
6. Транспорт
7. Связь

8. Сельское хозяйство
9. Органы управления
10. Образование
11. Наука
12. Культура и искусство
13. Здравоохранение
14. Армия, МВД, органы безопасности
15. Торговля
16. Сфера услуг, бытовое обслуживание
17. Финансы
18. Энергетика
19. Жилищно-коммунальное хозяйство
20. Другое \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**

**9. К какому из перечисленных типов относится Ваше предприятие\организация по основному месту работы? (КАРТОЧКА)**

1. Органы государственного или муниципального управления.
2. Бюджетная организация или учреждение.
3. Государственное или муниципальное предприятие (ГУПы, МУПы).
4. Частное предприятие с государственным участием.
5. Частное предприятие без государственного участия.
6. Сельскохозяйственный кооператив, ассоциация крестьянских хозяйств
7. Фермерское хозяйство
8. Общественная организация.
9. Индивидуальный частный предприниматель без наемных работников
10. Индивидуальный частный предприниматель с наемными работниками
11. Работаю на себя, дома или в личном подсобном хозяйстве.
12. Другое \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**

98- 3/0

**10. Сколько человек работает на Вашем предприятии\организации?**

1. Менее 10 человек.
2. От 10 до 50 чел.
3. От 50 до 100 чел.
4. От 100 до 500 чел.
5. От 500 до 1000 чел.
6. Более 1000 чел.

98- 3/0

**11. По какой профессии Вы работаете по основному месту своей работы?**  
\_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**

**12. Сколько лет составляет Ваш общий трудовой стаж?**

\_\_\_\_\_ лет  
97 - менее года      98 - 3/0

**13. Сколько лет Вы работаете на своем нынешнем предприятии\организации?**

\_\_\_\_\_ лет  
97 - менее года      98 - 3/0

**14. Оформлены или не оформлены официально Ваши отношения с работодателем по ОСНОВНОМУ месту работы?**

1. Оформлены трудовым договором, контрактом.
  2. Официально не оформлены, есть только устная договоренность.
- 98-3/0

**15. Как можно охарактеризовать график Вашей работы по основному месту работы?**

1. Полный рабочий день.
  2. Неполный рабочий день.
  3. Ненормированный рабочий день.
  4. Сменный график.
  5. Другое \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**
- 98-3/0

**16. Сколько примерно в среднем длится Ваш рабочий день по основному месту работы?**

\_\_\_\_\_ (часов в день)

98-3/0

**17. Приходилось ли Вам на Вашей работе в течение последних 30 дней сталкиваться со следующим:**

		Да	Нет	3/0
а.	Задерживались на работе по вечерам	1	2	98
б.	Выходили на работу в выходные	1	2	98
в.	Брали работу на дом	1	2	98
г.	Работали сверхурочно без оплаты	1	2	98
д.	Задерживалась заработная плата	1	2	98
е.	Зарплата выплачивалась не полностью	1	2	98
ж.	Зарплата выдавалась товарами, продукцией	1	2	98

**18. Где в основном проходит Ваше рабочее время?**

1. Только на предприятии, в организации.
  2. В основном на предприятии/организации.
  3. В основном вне Вашего предприятия/организации.
  4. В основном дома.
  5. Другое \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**
- 98-3/0

**19. Вы работаете в том же населенном пункте, где живете, или в другом месте?**

1. Работаю в том же населенном пункте, где живу.
2. Работаю в другом населенном пункте Башкортостана.
3. Работаю за пределами Башкортостана → **ПЕРЕХОД К № 21**

**20. Сколько времени в день Вы затрачиваете на дорогу от Вашего дома до места работы?**

\_\_\_\_\_ часов \_\_\_\_\_ минут

98-3/0

**21. Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены следующим...?  
(КАРТОЧКА)**



		Полностью удовлетво- рены	Скорее удовлетво- рены	И да, и нет	Скорее не удовлетво- рены	Полностью не удовлетво- рены	3/0
а.	Вашей работой в целом	1	2	3	4	5	98
в.	Содержанием труда	1	2	3	4	5	98
г.	Условиями труда	1	2	3	4	5	98
д.	Оплатой труда	1	2	3	4	5	98

**22. Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили по ОСНОВНОМУ месту своей работы после вычета налогов и отчислений?**

\_\_\_\_\_ - руб.

98 – 3/0      99 - отказ от ответа

**23. Что заставляет Вас работать в полную силу? Какова САМАЯ ВАЖНАЯ причина? А какая причина ВТОРАЯ ПО ВАЖНОСТИ? (КАРТОЧКА)**

Самая важная	Вторая по важности	
1	1	Желание получить удовлетворение от того, что мне удалось чего-то достигнуть, добиться результата
2	2	Желание сохранить свое место, чтобы не уволили
3	3	Понимание того, что моя работа нужна, полезна людям
4	4	Хочу получить больше денег
5	5	Стремлюсь продвинуться по службе
6	6	Мне интересно то, чем я занимаюсь
7	7	Считаю, что долг каждого — работать в полную силу
8	8	Другая причина <b>ЗАПИШИТЕ</b>
9	9	Ничего, я особенно и не стараюсь на работе
98	98	3/0

**24. В какой мере на Вашей основной работе используются Ваши знания и опыт?**

1. Полностью.
2. В значительной мере.
3. В незначительной мере.
4. Совсем не используются.

98-3/0

**25. Как Вы оцениваете свою способность и способность сотрудников коллектива, где Вы работаете, к созданию новшеств, новых услуг, новых технологий?**

		Высокая	Средняя	Низкая	3/0
а.	Ваша способность	1	2	3	98
б.	Сотрудников коллектива	1	2	3	98

**26. Была ли у Вас в течение последних 30 дней, кроме Вашей основной работы, дополнительная оплачиваемая работа, которая выполнялась на другом предприятии, или другие случайные приработки?**

1. Да, была регулярная дополнительная работа.
2. Да, были случайные приработки.
3. Нет, работал только по основному месту работы. → **ПЕРЕХОД К № 30**

98-3/0

**27. Как были оформлены Ваши отношения с работодателем по Вашей ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ работе?**

1. Оформлены трудовым договором или иным письменным соглашением.
2. Официально не оформлены, была только устная договоренность.

98-3/0

**28. Сколько часов в неделю в среднем Вы работали на дополнительной работе в течение последних 30 дней?**

\_\_\_\_\_ (часов в неделю)

98- 3/0

**29. Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили от ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ работы, включая случайные приработки?**

\_\_\_\_\_ руб.

98- 3/0

99 — отказ от ответа

**ГЕНДЕРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ**

**30. Есть ли на предприятии/в организации, где Вы работаете, явления, которые я назову?**

**И если есть, то как часто ...? (КАРТОЧКА)**

	Всегда	Очень часто	Скорее часто	Скорее редко	Очень редко	Никогда, нет такого явления
1. При приеме на работу предпочтение отдают мужчине, а не женщине	1	2	3	4	5	6
2. При сокращении работников увольняют женщину, а не мужчину	1	2	3	4	5	6
3. Женщины больше, чем мужчины сталкиваются с препятствиями, когда делают карьеру на работе	1	2	3	4	5	6
4. Доступ женщин к руководящим должностям ограничен	1	2	3	4	5	6
5. Женщины получают зарплату меньше мужчин за одинаковую работу, при одинаковом опыте работы и образовании	1	2	3	4	5	6
6. Женщин реже, чем мужчин направляют на повышение квалификации	1	2	3	4	5	6
7. Женщины занимают менее престижные рабочие места	1	2	3	4	5	6
8. Женщины работают в менее благоприятных условиях, чем мужчины	1	2	3	4	5	6
9. Женщины подвергаются на работе сексуальным домогательствам	1	2	3	4	5	6

**31. Как Вы считаете, на Вашей работе (на предприятии, в организации) созданы равные возможности и условия для карьерного роста мужчин и женщин?**

1. Возможностей у мужчин больше
2. Созданы равные возможности
3. Возможностей у женщин больше

98 - 3/0

**ИНТЕРВЬЮЕР! ВОПРОСЫ № 32 - 40 ТОЛЬКО ДЛЯ ЖЕНЩИН.  
ЕСЛИ РЕСПОНДЕНТ - МУЖЧИНА, ПЕРЕЙДИТЕ К ВОПРОСУ № 41.**

**32. У Вас лично на Вашей работе (на предприятии, в организации) имеются равные с мужчинами возможности для карьерного роста?**

1. Возможностей у мужчин больше
2. Имеются равные возможности
3. Возможностей у меня больше

98 - 3/0

**33. А у Вас лично на работе имеются равные с мужчинами возможности для того, чтобы занимать должности руководителя?**

1. Возможностей у мужчин больше
2. Имеются равные возможности
3. Возможностей у меня больше

98 - 3/0

**34. Пришлось ли Вам лично хотя бы раз в жизни попадать в такую ситуацию, когда предпочтение отдавалось не Вам, а мужчине только потому, что он - мужчина, а Вы - женщина и Вы чувствовали несправедливость? ИНТЕРВЬЮЕР! Зачитайте,**

**возможно несколько ответов.**

1. Да, при приеме на работу
2. Да, при выдвижении на руководящую должность
3. Да, при назначении зарплаты
4. Да, при повышении зарплаты, премировании
5. Да, когда решался вопрос, кого послать на повышение квалификации
6. Да, когда решался вопрос, кого сократить с работы
7. Нет, не приходилось попадать ни в одну из перечисленных ситуаций **ПЕРЕХОД К № 37**

98 - 3/0 → ПЕРЕХОД К № 37

**35. Не могли бы Вы вспомнить, когда с Вами произошел такой случай? Если случаев было несколько, скажите, когда произошел самый последний из них?**

1. В этом году или год назад
2. Примерно два-три года назад
3. Примерно четыре-пять лет назад
4. Более пяти лет назад

98 - 3/0

**36. Скажите, в этой ситуации, когда с Вами несправедливо обошлись, предпринимали ли Вы что-либо или ничего не предпринимали?**

1. Пыталась отстаивать свои интересы и права
2. Ничего не предпринимала

98 - 3/0

**37. Была ли в Вашей жизни такая ситуация, когда Вас отказались принять на работу из-за того, что у Вас маленький ребенок/дети?**

1. Да, была один раз
2. Да, была более одного раза
3. Нет, не было. → ПЕРЕХОД К № 39
4. У меня нет детей. → ПЕРЕХОД К № 44

**38. Предпринимали ли Вы что-либо в ситуации, когда Вас отказались принять на работу из-за маленького ребенка?**

1. Пыталась отстаивать свои права, добиваться принятия на работу
2. Ничего не предпринимала
3. Другое (что, напишите) \_\_\_\_\_

**39. Была ли в Вашей жизни такая ситуация, когда после рождения ребенка и выхода на работу Вас приняли не на прежнее место работы, а перевели на худшую работу или менее оплачиваемую работу?**

1. Да, была, перевели на худшую работу
2. Да, была, перевели на менее оплачиваемую работу.
3. Нет, не было. → **ПЕРЕХОД К № 44**

**40. Что Вы предприняли в ситуации перевода на худшую или менее оплачиваемую работу после рождения ребенка? (КАРТОЧКА, ЛЮБОЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ).**

1. Ничего не предпринимала, так как считала это правильным
2. Ничего не предпринимала, так как считала, что ничего не добьюсь, будет только хуже
3. Искала помощи и поддержки у выше стоящего руководства
4. Искала помощи и поддержки в профсоюзной организации
5. Обратилась к помощи юристов
6. Другое (что именно, напишите) \_\_\_\_\_

**ИНТЕРВЬЮЕР! ВОПРОС № 41 ЗАДАЙТЕ И МУЖЧИНАМ, И ЖЕНЩИНАМ!**

**41. Как Вы считаете, на Вашей работе (на предприятии, в организации) созданы равные возможности для мужчин и женщин для занятия должностей руководителей?**

1. Возможностей у мужчин больше
2. Созданы равные возможности
3. Возможностей у женщин больше

98 - 3/0

**ИНТЕРВЬЮЕР! ВОПРОСЫ № 42 - 43 ТОЛЬКО ДЛЯ МУЖЧИН.**

**ЕСЛИ РЕСПОНДЕНТ – ЖЕНЩИНА, ПЕРЕЙДИТЕ К ВОПРОСУ № 44.**

**42. Пришлось ли Вам лично хотя бы раз в жизни попадать в такую ситуацию, когда предпочтение отдавалось не Вам, а женщине только потому, что она - женщина, а Вы - мужчина и Вы чувствовали несправедливость? ИНТЕРВЬЮЕР! Зачитайте, возможно несколько ответов.**

1. Да, при приеме на работу
2. Да, при выдвижении на руководящую должность
3. Да, при назначении зарплаты
4. Да, при повышении зарплаты, премировании
5. Да, когда решался вопрос, кого послать на повышение квалификации
6. Да, когда решался вопрос, кого сократить с работы
7. Нет, не приходилось попадать ни в одну из перечисленных ситуаций → **ПЕРЕХОД К № 44**

98 - 3/0 → **ПЕРЕХОД К № 44**

**43. Не могли бы Вы вспомнить, когда с Вами произошел такой случай? Если случаев было несколько, скажите, когда произошел самый последний из них?**

1. В этом году или год назад
2. Примерно два-три года назад

3. Примерно четыре-пять лет назад

4. Более пяти лет назад

98 - 3/0

### **ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**А теперь поговорим о Вашем предприятии/организации по основному месту Вашей работы.**

#### **44. Как бы Вы оценили экономическое положение на Вашем предприятии/организации?**

1. Положение улучшается, предприятие развивается, растет.

2. Положение стабильное, устойчивое.

3. Положение ухудшается.

4. На грани банкротства, закрытия.

98-3/0

#### **45. За ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ условия Вашего труда улучшились, ухудшились или не изменились?**

1. Значительно улучшились

2. Немного улучшились

3. Не изменились

4. Немного ухудшились

5. Значительно ухудшились

98-3/0

#### **46. Как изменилась за ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ оплата Вашего труда на предприятии?**

1. Зарплата заметно выросла.

2. Зарплата немного выросла, но я это не ощутил.

3. Зарплата осталась прежней.

4. Зарплата снизилась.

98-3/0

#### **47. Существуют или не существуют на Вашем предприятии/организации следующие меры стимулирования работников?**

		Да	Нет	3/0
а.	Повышение заработной платы по результатам труда	1	2	98
б.	Премирование работников за достижения	1	2	98
в.	Информирование коллектива о достижениях работника	1	2	98
г.	Направление работника на конференции, семинары, выставки	1	2	98
е.	Предоставление льгот и дотаций лучшим работникам	1	2	98
ж.	Обучение персонала за счет предприятия	1	2	98
з.	Предоставление отгулов и дополнительных дней к отпуску	1	2	98
и.	Объявление благодарности работнику	1	2	98
к.	Участие работников в прибыли	1	2	98
л.	Представление к званиям, наградам	1	2	98
м.	Вручение подарков лучшим работникам	1	2	98
н.	Личная оценка и поощрение работника руководителем	1	2	98

**48. как бы вы в целом описали Ваши отношения...**

		Хорошие, ровные	И не хорошие, и не плохие, нейтральные	Плохие, бывают конфликты	3/0
а.	С коллегами по работе	1	2	3	98
б.	С руководством	1	2	3	98

**49. Случались или нет за ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ на Вашем предприятии конфликты работников с работодателем, руководством, из-за нарушения прав работников?**

1. Нет.
2. Да, 1-2 раза.
3. Да, неоднократно.

98-3/0

**50. Что из нижеперечисленного существует на Вашем предприятии/организации? (КАРТОЧКА, ЛЮБОЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ).**

1. Доплата до среднего (фактического) заработка при временной нетрудоспособности и наступлении отпуска по беременности и родам
2. Медицинское обслуживание
3. Добровольное медицинское страхование.
4. Негосударственное пенсионное страхование
5. Оплата проезда работников
6. Оплата питания
7. Оплата содержания детей работников в детских садах
8. Займы работникам, в том числе на приобретение жилья
9. Оплата найма жилья
10. Оплата коммунальных услуг
11. Оплата занятий спортом (спортивные клубы, фитнес-центры, бассейны) и культурного отдыха
12. Компенсация расходов на лечение
13. Предоставление машины
14. Предоставление мобильного телефона, оплата мобильной связи
15. Дотации на отдых
16. Другие льготы и компенсации \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**
17. Ничего из перечисленного

98-3/0

**51. Состоите ли Вы в профсоюзе?**

1. Да.
2. Профсоюз есть, но я не состою в нем.
3. У нас нет профсоюза или я о нем не слышал → **ПЕРЕХОД К № 54**

**52. Как бы Вы в целом оценили деятельность профсоюза на Вашем предприятии/организации по 5-балльной шкале от 1 - очень плохо, до 5 - очень хорошо?**

1    2    3    4    5    98-3/0

**53. Что именно Вам известно о деятельности профсоюза на Вашем предприятии за ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ, даже если это не касалось Вас лично? (КАРТОЧКА, ЛЮБОЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ)**

1. Заключали коллективный договор
2. Оплачивали путевки для детей сотрудников.

3. Оплачивали путевки для самих сотрудников.
4. Оказали материальную помощь.
5. Оказали юридическую помощь.
6. Улаживали конфликты работников с работодателем, руководством.
7. Проводили диспансеризацию.
8. Организовывали спортивно-массовые мероприятия.
9. Организовывали культурные мероприятия, праздники.
10. Другое \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**

98-3/0

**54. Как Вы думаете, можете ли Вы лично потерять свою нынешнюю работу? Если да, то насколько легко Вам будет найти другое место работы по той же профессии, специальности?**

1. Нет, думаю, что не потеряю нынешнюю работу
2. Да, могу потерять нынешнюю работу, но сравнительно легко смогу найти другую
3. Да, могу потерять нынешнюю работу, и другую работу найти будет сложно

98-3/0

**ИНТЕРВЬЮЕР! ДАЛЕЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ВСЕХ – И РАБОТАЮЩИХ, И ВРЕМЕННО БЕЗРАБОТНЫХ!**

**55. В случае отсутствия работы на что бы Вы согласились?**

		Да	Нет	3/0
а.	На работу без официального оформления	1	2	98
б.	Пройти переобучение	1	2	98
в.	Устроиться на работу по другой специальности	1	2	98
г.	Готовы на более низкую заработную плату	1	2	98
д.	Готовы на работу, требующую более низкой квалификации, чем у меня	1	2	98
е.	Готовы заняться предпринимательством, индивидуальной деятельностью	1	2	98

**56. Какую работу Вы бы предпочли сегодня, если бы могли выбирать?**

1. Иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне
2. Иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более легкую работу
3. Много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее
4. Иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск

98-3/0

**57. В какой степени Вы согласны или не согласны со следующими утверждениями? (КАРТОЧКА)**

		Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен	3/0
а.	В настоящее время найти работу легко для всех, кто хочет работать	1	2	3	4	98
б.	Сейчас многие не могут найти работу по специальности	1	2	3	4	98
в.	Сейчас трудно найти достойную работу с хорошей заработной платой, безопасными условиями труда и социальным пакетом	1	2	3	4	98

г.	Сейчас трудно устроиться в соответствии с Трудовым Кодексом	1	2	3	4	98
д.	Сегодня работодатель не несет никакую социальную ответственность за своего работника	1	2	3	4	98
е.	Профсоюзы сегодня играют все меньшую роль на предприятиях	1	2	3	4	98
ж.	Сегодня работодатель проявляет все большую заботу о своем работнике, заинтересован в его личностном развитии	1	2	3	4	98
з.	Женщинам с малолетними детьми сейчас трудно найти работу	1	2	3	4	98
е.	Молодежи без опыта работы трудно устроиться на хорошее место	1	2	3	4	98

**58. Как Вы думаете, сегодня у работника есть возможность защитить свои права, отстоять свои интересы в конфликтах с работодателем или такой возможности нет?**

1. Да.
  2. Нет.
- 98-3/0

**59. Как Вы думаете, в целом профсоюзы сейчас помогают или не помогают защищать права работников?**

1. Помогают.
  2. Не помогают.
- 98-3/0

### **ТРУДОВАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ**

**60. В течение последних ДЕСЯТИ лет происходили ли изменения в Ваших позициях на работе?**

		Да, 1 -2 раза	Да, более 2 раз	Нет	3/0
а.	Продвигались по службе, получали более высокую должность	1	2	3	98
б.	Переходили работать в другое структурное подразделение, отдел, цех	1	2	3	98
в.	Переходили на более низкую должность	1	2	3	98

**61. Приходилось ли Вам за последние ДЕСЯТЬ лет менять профессию, специальность?**

1. Нет, не приходилось.
2. Приходилось один раз.
3. Приходилось несколько раз.

**62. Если приходилось, то по какой ГЛАВНОЙ причине это произошло в последний раз?**

1. Невозможность реализовать в профессии, отсутствие перспектив карьерного роста
2. Низкая заработная плата в прежней профессии
3. Плохие условия труда
4. Не мог найти работу по имеющейся профессии, специальности
5. Низкий престиж прежней профессии в обществе
6. Состояние здоровья



7. Неудовлетворенность содержанием работы
8. Развитие предприятия, расширение сферы его деятельности
9. Желание попробовать себя в новой профессиональной области
10. Другое \_\_\_\_\_

98 - 3/0

**63. Приходилось ли Вам менять место работы в течение последних ДЕСЯТИ лет, и если да, то сколько раз?**

\_\_\_\_\_ раз

97 – Не менял место работы → ПЕРЕХОД К № 65

**64. (ИНТЕРВЬЮЕР! ВОПРОС ТОЛЬКО ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ!) Если Вы меняли место работы в течение 10 лет, то по какой ГЛАВНОЙ причине это происходило в последний раз? (КАРТОЧКА)**

1. Пошли учиться
2. Призвали в армию
3. Сокращение или закрытие предприятия
4. Закончился контракт
5. Уволили по другим причинам
6. Не устраивала зарплата
7. Не устраивали условия труда
8. Не сложились взаимоотношения с руководством, коллегами.
9. Переехали на другое место жительства.
10. По состоянию здоровья.
11. По семейным обстоятельствам.
12. Имели возможность перестать работать.
13. Закружили\продали собственное дело.
14. Другая причина смены места работы \_\_\_\_\_

**ЗАПИШИТЕ**

98 - 3/0

**65. (ИНТЕРВЬЮЕР! ВОПРОС ТОЛЬКО ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ!) Собираетесь ли Вы поменять место работы В ТЕЧЕНИЕ БЛИЖАЙШЕГО ГОДА?**

1. Определенно, собираюсь поменять место работы
2. Возможно, поменяю место работы
3. Не собираюсь менять место работы → ПЕРЕХОД К № 67

98 - 3/0

**66. (ИНТЕРВЬЮЕР! ВОПРОС ТОЛЬКО ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ!) По какой причине Вы собираетесь поменять место работы? ЛЮБОЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ**

1. Не устраивает зарплата
2. Не устраивает должность
3. Не устраивает график работы
4. Не устраивают обязанности, то, что делаю на работе
5. Из-за плохих отношений с руководством, с коллективом
6. Другая причина смены места работы (*запишите*)

99 - 3/0

**67. Что касается Вас лично, Вы готовы или не готовы переехать, сменить место жительства, если бы Вам предложили интересную работу с хорошей зарплатой? (КАРТОЧКА, ЛЮБОЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ)**

1. Нет, не готов переехать, чтобы найти другую работу.
2. Да, я готов переехать в пределах Башкортостана.

3. Да, я готов переехать в другой регион России.
4. Да, я готов временно уехать из России в другую страну.
5. Да, я готов уехать в другую страну на постоянное место жительства.

98 - 3/0

## **ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ**

**А теперь поговорим о Вашем образовании и обучении.**

**68. Какое учебное заведение Вы окончили последним? Какой у Вас уровень образования?**

1. 8-9 классов общеобразовательной школы (неполное среднее общее)
2. 10-11 классов общеобразовательной школы (полное среднее общее)
3. Профессиональное училище со средней общеобразовательной подготовкой (начальное профессиональное)
4. Профессиональное училище без средней общеобразовательной подготовки (начальное профессиональное)
5. Техникум, колледж (среднее профессиональное)
6. Вуз (высшее образование)
7. Имею два (или более) высших образования.
8. Другое \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**

**69. Вы считаете имеющийся у Вас уровень образования достаточным или недостаточным для себя?**

1. Считаю достаточным.
2. Считаю недостаточным.

98 - 3/0

**70. Обучаетесь ли Вы, очно или заочно, в настоящее время в учебном заведении?**

1. Не обучаюсь.
2. Учусь в профессиональном училище.
3. Учусь в техникуме.
4. Учусь в вузе.

**71. Хотели бы Вы продолжить свое образование, получить дополнительное образование?**

1. Нет, не хочу → **ПЕРЕХОД К № 73**
2. Хочу получить более высокий уровень образования, окончить учебное заведение.
3. Хочу получить дополнительное образование по своей специальности, пройти курсы повышения квалификации.
4. Хочу получить дополнительное образование по другой специальности.

98 - 3/0 → **ПЕРЕХОД К № 73**

**72. Скажите, зачем, Вы хотите продолжить образование, пройти курсы повышения квалификации? Это Вам нужно, чтобы...**

		Да	Нет	3/0
а.	Найти другую работу	1	2	98
б.	Получить другую профессию	1	2	98
в.	Повысить квалификацию	1	2	98
г.	Начать собственное дело	1	2	98
д.	Расширить кругозор	1	2	98
е.	Повысить заработок	1	2	98

ж.	Получить другую должность	1	2	98
3.	Лучше выполнять эту работу	1	2	98

**73. Вы сейчас работаете по той специальности, которую получили в учебном заведении?**

1. Точно по той специальности.
2. По близкой, смежной специальности.
3. Совсем по другой специальности.

**74. Приходилось ли Вам в течение последних ПЯТИ лет...?**

		Да, 1-2 раза	Да, более 2 раз	Нет	3/0
а.	Обучаться на курсах повышения квалификации по своей специальности	1	2	3	98
б.	Переобучаться на курсах на другую специальность	1	2	3	98
в.	Проходить обучение по месту работы	1	2	3	98
г.	Обучаться на курсах, не связанных с Вашей работой (например, иностранных языков и т.п.)	1	2	3	98
д.	Обучаться в учебном заведении для получения диплома училища, колледжа, вуза	1	2	3	98

**75. (ИНТЕРВЬЮЕР! ВОПРОС ТОЛЬКО ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ!) Используете ли Вы в своей работе... ?**

		Да	Нет	3/0
а.	Компьютер	1	2	98
б.	Интернет	1	2	98

### **СЕМЬЯ И МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**А теперь несколько слов о Вас и Вашей семье.**

**76. Кто Вы по национальности?**

1. Башкир (башкирка)
2. Русский (русская)
3. Татарин (татарка)
4. Другая национальность \_\_\_\_\_ **ЗАПИШИТЕ**

**76. В какой степени Вы удовлетворены или не удовлетворены следующими сторонами своей жизни?**

		Вполне удовлетворен	Удовлетворен отчасти	Не удовлетворен	3/0
а.	Материальным положением	1	2	3	98
б.	Жилищными условиями	1	2	3	98
в.	Возможностями одеваться	1	2	3	98
г.	Своим питанием	1	2	3	98
д.	Возможностями реализовать себя в профессии, на работе	1	2	3	98
е.	Возможностями для сохранения здоровья, лечения	1	2	3	98

ж.	Возможностями для отдыха, проведения досуга	1	2	3	98
з.	Возможностями для повышения уровня образования, квалификации	1	2	3	98
и.	Перспективами карьеры, служебного роста	1	2	3	98
к.	Своей личной жизнью	1	2	3	98
л.	Отношениями в семье	1	2	3	98
м.	Уровнем личной безопасности для Вас и Ваших близких	1	2	3	98
н.	Вашим положением в обществе	1	2	3	98

**78. Как бы Вы оценили состояние своего здоровья?**

1. Очень хорошее.
2. Хорошее,
3. Среднее.
4. Плохое.
5. Очень плохое.

98-3/0

**79. Как часто Вы болеете?**

1. Практически не болею.
2. Болею иногда.
3. Болею часто.

98-3/0

**80. Приходилось ли Вам за ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ в случае болезни ...**

		Да	Нет	3/0
а.	Переносить болезнь «на ногах» из-за ситуации на работе	1	2	98
б.	Выходить на работу до окончательного выздоровления	1	2	98
в.	Отказываться от посещения врача из-за плотного графика Вашей работы	1	2	98
г.	Пользоваться платными медицинскими услугами из-за трудностей с получением необходимой помощи бесплатно	1	2	98

**81. У Вас есть хронические заболевания?**

1. Да.
2. Нет.

98-3/0

**82. Что из ниже перечисленного и как часто Вы делали за ПОСЛЕДНИЕ 30 ДНЕЙ?**

		Постоянно	Время от времени	Не делал этого	3/0
а.	Воздерживались от вредных продуктов	1	2	3	98
б.	Соблюдали диету	1	2	3	98
в.	Занимались физкультурой, спортом, оздоровительными практиками	1	2	3	98
г.	Старались соблюдать правильный режим сна и отдыха	1	2		98
д.	Занимались профилактическими медицинскими процедурами	1	2	3	98

е.	Принимали медицинские препараты в профилактических целях (например, витамины, БАДы и т.п.)	1	2	3	98
ж.	Пользовались рецептами «народной» медицины	1	2	3	98

**83. Курите ли Вы и если да, то сколько обычно сигарет в день?**

1. Совсем не курю
2. Курю изредка, не каждый день
3. Менее 10 сигарет в день.
4. От 10 до 20 сигарет в день
5. Более 20 сигарет в день.

98-3/0

**84. Употребляли ли Вы в течение последних СЕМИ ДНЕЙ алкоголь в ситуациях, не связанных с праздниками, семейными торжествами?**

		Да	Нет	3/0
а.	Пиво	1	2	98
б.	Вино	1	2	98
в.	Крепкий алкоголь (водка, коньяк и т.п.)	1	2	98

**85. Ваше семейное положение:**

1. Холост/ не замужем, в браке никогда не состоял(а)
2. Женат/замужем (в зарегистрированном браке)
3. Женат/замужем (в незарегистрированном, гражданском браке)
4. Нахожусь в разводе
5. Живем порознь, но официально не разведены
6. Вдовец (вдова)

98-3/0

**86. Имеете ли Вы детей до 16 лет, проживающих с Вами и сколько их?**

\_\_\_\_\_ (число детей)

91-Не имеет детей до 16 лет. → ПЕРЕХОД К № 89

**87. Скажите, пожалуйста, есть ли у Ваших детей в возрасте до 16 лет постоянная оплачиваемая работа с официальным оформлением? Если да, укажите их точный возраст.**

1. \_\_\_\_\_ лет
2. \_\_\_\_\_ лет
3. \_\_\_\_\_ лет

97 – Дети не имеют официальной работы

**88 Скажите, пожалуйста, кто либо из Ваших детей в возрасте до 16 лет подрабатывает, выполняет оплачиваемую работу, пусть даже и без официального оформления? Если да, укажите их точный возраст.**

1. \_\_\_\_\_ лет
2. \_\_\_\_\_ лет
3. \_\_\_\_\_ лет

97-Дети не имеют подработок.

**89. Сколько человек проживает вместе с Вами, включая Вас, в Вашей квартире, доме?**

\_\_\_\_\_ (человек)  
98 – 3/0                      99 – Отказ от ответа

**90. Сколько из них работает?**

\_\_\_\_\_ (человек)  
98 – 3/0      99 – Отказ от ответа

**91. В каком типе жилья Вы (Ваша семья) живете? (КАРТОЧКА)**

1. Отдельная квартира, оформленная в Вашу личную собственность или долевую собственность членов семьи
2. Квартира, предоставленная предприятием (служебная квартира)
3. Государственная (муниципальная) квартира, не оформленная в Вашу собственность
4. Снимаете, арендуете квартиру
5. Снимаете, арендуете комнату
6. Снимаете, арендуете дом
7. Общежитие
8. Собственный дом (часть дома) в городе или за городом
9. Собственный дом в сельской местности

**92. Какова общая площадь жилья, где Вы (Ваша семья) живете?**

1. менее 40 кв.м.
  2. 40-59 кв.м.
  3. 60-79 кв.м.
  4. 80-99 кв.м.
  5. 100-120 кв.м.
  6. более 120 кв.м.
- 98-3/0

**93. К какой из следующих групп населения Вы могли бы отнести себя, свою семью скорее всего? (КАРТОЧКА)**

1. Мы едва сводим концы с концами, денег не хватает даже на продукты.
  2. На продукты хватает, но покупка одежды и обуви вызывает серьезные затруднения.
  3. Денег хватает на продукты питания и одежды, но покупка вещей длительного пользования (телевизор, холодильник и т.п.) является для нас проблемой.
  4. Денег достаточно для покупки телевизора или холодильника, но покупка нового автомобиля является для нас проблемой.
  5. Денег достаточно для покупки нового автомобиля, но покупка квартиры является для нас проблемой.
  6. Денег хватает на все, включая квартиру, дом.
- 98 – 3/0                      99 – Отказ от ответа

**94. Назовите все источники денежных доходов, которые получали члены Вашей семьи, проживающие вместе с Вами, за последние 30 дней.**

1. Заработная плата от основной работы по найму
2. Заработная плата от дополнительной работы по найму (по совместительству, по контракту, трудовому соглашению и т.п.)
3. Доходы от частного предпринимательства, бизнеса (включая доходы от индивидуальной трудовой деятельности)
4. Заработки от работы без официального оформления (оказание частных услуг, торговля, производство товаров для продажи)

5. Пенсии (по возрасту, инвалидности и др.)
  6. Стипендии
  7. Пособие по безработице
  8. Алименты
  9. Денежная помощь родственников, друзей
  10. Доходы от продажи продуктов, произведенных в личном подсобном хозяйстве, на земельном участке
  11. Доходы от сдачи в наем жилья, гаража, земли и т.п.
  12. Доходы от продажи имущества
  13. Проценты по вкладам
  14. Доходы от ценных бумаг
  15. Другие денежные поступления
- 98 - 3/0      99 - Отказ от ответа

**95. Каков был общий доход членов Вашей семьи за последние 30 дней, учитывая все вышеназванные источники доходов?**

1. Менее 5000 руб.
  2. от 5000 до 10000
  3. от 10000 до 15000
  4. от 15000 до 20000
  5. от 20000 до 25000
  6. от 25000 до 30000
  7. от 30000 до 40000
  8. от 40000 до 50000
  9. от 50000 до 100000
  10. свыше 100000 руб.
- 98 - 3/0      99 - Отказ от ответа

**96. Сколько примерно составляют в месяц расходы Вашей семьи на оплату жилищно-коммунальных услуг и электроэнергии?**

1. Менее 1000 руб.
  2. от 1000 до 1500
  3. от 1500 до 2000
  4. от 2000 до 2500
  5. от 2500 до 3000
  6. от 3000 до 3500
  7. от 3500 до 4000
  8. от 4000 до 5000
  9. от 5000 до 6000
  10. от 6000 до 8000
  11. Свыше 8000 руб.
- 98 - 3/0      99 - Отказ от ответа

**97. Сколько примерно составляют расходы Вашей семьи на покупку продуктов питания?**

1. Менее 3000 руб.
2. от 3000 до 4000
3. от 4000 до 5000
4. от 5000 до 7000
5. от 7000 до 9000
6. от 9000 до 12000
7. от 12000 до 15000

- 8. от 15000 до 20000
- 9. от 20000 до 25000
- 10. от 6000 до 8000
- 11. Свыше 25000 руб.

98 - 3/0      99 - Отказ от ответа

**98. Имеются ли у Вас или у членов Вашей семьи выплачиваемые в данный момент кредиты (потребительские, автокредиты, ипотека, денежные ссуды, кредитные карты и пр.) и если да, то сколько примерно в месяц составляет сумма всех платежей по кредитам?**

- 1. Менее 1000 руб.
- 2. от 1000 до 3000
- 3. от 3000 до 5000
- 4. от 5000 до 7000
- 5. от 7000 до 9000
- 6. от 9000 до 12000
- 7. от 12000 до 15000
- 8. от 15000 до 20000
- 9. от 20000 до 30000
- 10. более 30000
- 11. Кредитов нет

98 - 3/0      99 - Отказ от ответа