

УДК 364.08:349.2

***АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ***

Попов Ю.А.

*Ассистент кафедры экономической теории
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург, Россия*

Аннотация

В данной научной работе раскрывается сущность и основные характеристики системы социальной защиты сотрудников коммерческих организаций. Исходя из положений международных нормативных документов и отечественного законодательства рассматриваются основные принципы и признаки социальной защиты. Приводятся институты, являющиеся частью механизма социальной защиты в сфере труда. Анализируются наиболее актуальные проблемы, которые препятствуют реализации и совершенствованию социальной защиты именно сотрудников коммерческих организаций.

Ключевые слова: социальная защита, коммерческие организации, кадровая политика, социальная ответственность, коллективный договор, теневая занятость, переподготовка кадров, охрана труда.

***CURRENT PROBLEMS AND FEATURES OF SOCIAL PROTECTION OF
EMPLOYEES OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS***

Popov Y.A.

*Assistant of the department of economic theory
FSBEI HE «Saint Petersburg State University
of Industrial Technologies and Design»
St. Petersburg, Russia*

Annotation

This scientific work reveals the essence and main characteristics of the social protection system for employees of commercial organizations. Based on the provisions of international regulatory documents and domestic legislation, the main principles and features of social protection are considered. The institutions that are part of the mechanism of social protection in the field of labor are given. The most urgent problems that hinder the implementation and improvement of social protection of employees of commercial organizations are analyzed.

Keywords: social protection, commercial organizations, personnel policy, shadow employment, social responsibility, collective agreement, retraining, labor protection.

Сложившийся в настоящее время в России механизм социальной защиты включает в себя в том числе и комплекс мер по обеспечению гарантий в области занятости, вознаграждения и оплаты труда, помощи престарелым и инвалидам и пр. К сожалению, этот механизм несовершенен и не обеспечивает полную и постоянную защиту населения. Принимая во внимание тот факт, что более половины населения страны является трудоспособным, основная причина имеющихся проблем заключается в том, что сущность социальной защиты работников должна основываться не на пассивном ожидании помощи, а на закреплении в сознании каждого представлений о том, что предприятие будет оказывать ему социальную поддержку. При этом большую роль играет активная жизненная позиция самого работника и его желание улучшить свое благополучие.

На сегодняшний день наблюдается довольно частое проявление халатности руководителей современных коммерческих организаций, несоблюдения норм в сфере социальной защиты персонала, что наносит большой урон благосостоянию и достойной жизни населения, свободному развитию человека, а также экономическому росту страны в целом. В этом и состоит актуальность данной работы.

Говоря о теоретической проработанности заявленной проблемы, следует отметить, что по вопросам социальной защиты опубликовано множество научных работ, однако в большинстве своем в них раскрывается проблема поднятия уровня жизни нетрудоспособных или социально-неблагополучных граждан. В свою очередь проблема защиты трудоспособного населения, в том числе сотрудников коммерческих организаций затронута недостаточно.

Исследованием вопросов социальной защиты и социального страхования в своих работах 1910-1920 гг. занимался Вигдорчик Н.А. Профессор Ройко В.Д. в своих работах проводил глубочайшее исследование состояния социальной защиты работников организаций во второй половине 90-х годов. В число рассматриваемых им вопросов входили такие, как Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

состояние пенсионной системы и перспективы ее реформы, охрана труда, социальное страхование от несчастных случаев на производстве и т.п. [4]

Социальная защита сотрудников коммерческих организаций — это комплекс мер, связанных с предоставлением своим работникам различного рода компенсаций и гарантий, дополнительных услуг, льгот, а также социальных выплат [7]. Кроме того, данное понятие подразумевает обеспечение безопасности труда, мер по сохранению трудоспособности и здоровья работника и компенсаций в случае утраты трудоспособности, предоставление дохода, хоть и минимального, при безработице, в случае утери дохода по причине болезни, временной нетрудоспособности, несчастного случая на производстве, инвалидности, профессионального заболевания и т.п.

Согласно отечественной законодательной базе и базовым положениям различных международных документов главными принципами социальной защиты сотрудников коммерческих организаций являются:

1. Социальная ответственность государства и общества за реализацию прав личности на свободный труд, бережное отношение к ней. Предоставление возможности выбора места обучения и работы, компенсации при утрате трудоспособности, обеспечение приемлемых условий труда, защита жизни и здоровья. При этом государственные гарантии, которые связаны с социальной защитой сотрудников, должны реализовываться при одновременной самоуправляемости и самостоятельности негосударственных систем и программ защиты.

2. Обеспечение права на социальную защиту как главного ориентира социально-экономического развития общества.

3. Многосубъектность социальной защиты. Субъектами являются государство, профессиональные ассоциации и объединения, региональные органы управления, работодатели, которые исходя из принципа солидарности на основе «социальных договоров» должны поддерживать профессиональные и социальные риски на минимально возможном уровне, а также проявлять

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

заинтересованность в совершенствовании соответствующих систем и формировании новых.

4. Разнонаправленность и многоаспектность мер и способов социальной защиты работников.

5. Социальная и экономическая свобода персонала в сфере труда.

6. Социальная справедливость в сфере трудовых отношений, которая подразумевает:

- право на гигиену и безопасность труда;
- одинаковое вознаграждение за схожий труд;
- право на сохранение трудоспособности и здоровья граждан.
- обеспечение профессиональной, социальной и медицинской реабилитации пострадавших на производстве;
- право на достойный уровень компенсационных выплат в случае временной или постоянной утраты трудоспособности и др.

7. Личная ответственность работников за сохранение своей работоспособности и здоровья.

8. Открытость и доступность всей необходимой информации [1].

Таким образом, социальная защита сотрудников коммерческих организаций представляет собой систему мер, осуществляемых как государством, так и работодателями. Со стороны государства наличие данной системы — это критерий его эффективного функционирования, т.к. от уровня защищенности общества напрямую зависит благосостояние государства, а также степень конфликтности и уязвимости со стороны внешней среды. Со стороны работодателя в коммерческой организации социальная защита является одним из главных способов управления персоналом и, в том числе, мотивирования сотрудников [5].

В сложившихся социально-экономических условиях, на фоне внешнего санкционного давления, последствий пандемии COVID-19, которая актуальна

и по сей день, основным и безусловным приоритетом предпринимателей является извлечение максимальной прибыли, развитие экономических связей, а также налаживание нормальных рыночных отношений. В свою очередь государство стремится к преодолению экономического кризиса и улучшению социальных отношений с помощью тех ресурсов, которыми располагает. Исходя из этого, защита интересов и прав сотрудников коммерческих организаций отходит на второй план. При этом, как было отмечено ранее, система социальной защиты работников является основополагающим вопросом в ходе реализации системы управления персоналом предприятия, организации, а ее наиболее важными элементами выступают:

- конкретные направления и меры социальной защиты сотрудников;
- реализация идей социальной справедливости;
- удовлетворение больших потребностей, чем просто материальное обеспечение [8].

Кадровая политика, выстроенная на основе данной системы является показателем внутренней этики организации, составляющей имиджа компании. Основу же взаимоотношений предприятия и персонала составляет партнерство в достижении совместных целей, сотрудничество и взаимопонимание.

Важно отметить, что в Российской Федерации на сегодняшний день существуют социальные институты, которые являются частью механизма социальной защиты (т.е. системы мер обеспечения гарантий работников) в сфере труда, а именно:

- Коллективные договоры, контракты, тарифные соглашения и т.п.;
- Трудовые контракты, в которых четко оговорены ответственность руководства за несоблюдение обозначенных социально-экономических гарантий работников;

– Профсоюзные организации, деятельность которых охватывает широкий спектр проблем социально-экономического характера. Их решение оказывает существенное влияние на уровень социальной защиты работников (формы и уровень заработной платы, длительность рабочего дня отпуска, социальное обеспечение, медицинское страхование и т.д.) и др. [9]

Коллективным договором называется правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сотрудниками и работодателем [9]. В свою очередь, соглашением можно назвать правовой акт, который содержит обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории. Содержание и структуру коллективного договора определяют стороны в процессе переговоров.

Если рассматривать опыт зарубежных стран, например, США, коллективные договоры не имеют стандартной формы и могут иметь различный объем. Как правило, все стороны выбирают разумный подход, поскольку сотрудники понимают, что их доход зависит от успехов организации в целом, и наоборот – руководство понимает, что продуктивная работа сотрудников является их главным ресурсом [13]. Естественно, при составлении такого договора с обеих сторон предоставляются исключительно высококвалифицированные лица: юристы, экономисты.

Подобного подхода стараются придерживаться и отечественные компании, однако, не редки случаи, когда коллективный договор является только формальным документом.

Наряду с этим, в последние годы Россия столкнулась с рядом проблем и в области трудовых отношений, наиболее актуальными из них являются:

- смена собственника, банкротство или ликвидация предприятий;
- задержки заработной платы и как следствие нарастание социальной напряженности, а также забастовочного движения;

– размежевание интересов работодателей и работников [6].

Российский рынок труда сегодня обнаруживает игнорирование ряда трудовых прав, что связано с недостаточной эффективностью государственного контроля, снижением роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений, а также игнорированием введения в работу организаций специалистов в области социальной защиты с целью регулирования политики компании в данном направлении.

Следует определить ряд актуальных проблем, препятствующих совершенствованию именно социальной защиты работников коммерческих организаций в России.

1. Теневая занятость. В современной России самыми распространенными являются следующие формы нарушения трудового законодательства:

- прием на работу по устной договоренности;
- сокрытие от налогообложения какой-то части или даже целого заработка, неодобрение или неоплата больничных листов или отпуска;
- работа сотрудника в организации при отсутствии на руках трудовой книжки.

Как правило, сами сотрудники таких коммерческих организаций, в которых регулярно нарушается трудовое законодательство, делятся на три группы:

- «Обиженные» работодателем, когда случаев нарушения прав работника в разы больше, нежели нарушений им трудовой дисциплины;
- «Обижающие» работодателя - нарушения трудовой дисциплины сотрудником превышают уровень нарушения работодателем трудовых прав;
- Сотрудники, которых устраивает ситуация исполнения трудового законодательства в той или иной организации [2].

По данным социологических опросов на первом месте расположилась группа сотрудников «обиженных работодателем» - 61%, довольных сложившейся в организации ситуацией – 23% и «обижающих работодателя» - 16% [2]. Причиной, вызвавшей данную ситуацию, как раз можно назвать высокий уровень теневой занятости, как следствие повышается количество неуплаченных налогов. В среднем же по России отмечается падение реально располагаемых доходов населения и связанная с данным фактом неудовлетворительная структура расходов. Так около 80% заработка населения идет на питание и покупку различных потребительских товаров, а оставшейся суммы бывает недостаточно и для оплаты жилья, медицинских и другого рода услуг [11].

2. Проблема подготовки и переподготовки кадров как следствие многочисленных изменений в экономической и образовательной системах России, что может привести к угрозам потери достигнутого работником социального статуса или увольнения в результате структурных изменений в экономике.

В обозначенных социально-экономических условиях руководители коммерческих организаций зачастую нацелены не на долгосрочную перспективу, а на достижение успеха в данный момент времени. Исходя из этого, в социальной политике этих компаний в сфере управления персоналом отсутствует выстроенный план развития. В купе с наблюдаемым спадом прежнего уровня квалификации сотрудников, в следствие устаревания имеющихся знаний и недостаточных навыков молодых специалистов существует острая проблема подготовки и переподготовки кадров.

В следствие имеющихся расхождений между системой образования и подготовки кадров и рынка труда сотрудники коммерческих предприятий нуждаются в высоком уровне социальной защиты, реализуемой путем создания новых рабочих мест и предварительной переподготовки [3].

Серьезный интерес в этой связи представляет опыт развитых стран, таких как Германия, Китай и др., где социальная защита сотрудников коммерческих организаций в форме профессиональной переподготовки проводится в рамках целевых государственных и региональных программ обеспечения качества рабочей силы. Прообразы такого рода программ реализуются и в России, однако, существующая в данный момент система обнаруживает недостатки в финансовом, информационном и правовом обеспечении. Необходимо также отметить, что на фоне сложившейся кризисной ситуации в компаниях с низким уровнем прибыли нет возможностей, свободных средств и ресурсов для выстраивания системы профессиональной переподготовки кадров как средства социальной защиты сотрудников.

3. Трудовые условия, которые не отвечают санитарно-гигиеническим нормам. По данным федеральной службы государственной статистики России доля занятых трудовой деятельностью в условиях, которые не отвечают системе санитарно-гигиенических норм, за последние пять лет снизилась с 34,2 % до 28,6%, но всё равно составляет почти треть от общего числа работающего населения [12].

Сохраняющаяся напряженность в сфере охраны труда работников требует разработки и применения дополнительных мер и действий по ее улучшению, что, в свою очередь, раскрывает необходимость поиска и мобилизации финансовых, а также организационных ресурсов.

Руководствуясь целями снижения профессиональной заболеваемости и производственного травматизма, актуальными оказываются не только разработки национальных и региональных программ и проектов, но и мероприятия по пропаганде и активизации усилий работодателей и сотрудников предприятий и организаций в ходе соблюдения требований и норм охраны труда. Данная деятельность должна стать осознанной всеми

субъектами трудовых отношений необходимостью, а не только пустым звуком и безликими строчками отчетности.

Исходя из вышеописанного, следует резюмировать, что на сегодняшний день в России сохраняется ряд проблем в сфере реализации мероприятий системы социальной защиты населения в целом, обладающей при этом рядом признаков, среди которых:

- организация социальной защиты населения в основном на началах социального обеспечения;
- множественность видов, форм социальных пособий и категорий их получателей;
- множественность и противоречивость нормативных правовых актов, которые регулируют деятельность социальной защиты и отсутствие их соответствия тенденциям развития международной и отечественной практики;
- нехватка ресурсов в бюджете страны для наиболее полного финансирования мероприятий по социальной защите [10].

Российские коммерческие организации в большинстве своем делают упор исключительно на извлечение прибыли, что не предполагает высокого уровня отношения к кадрам, т.к. работники в этой ситуации просто ресурс. Происходит снижение затрат на всех уровнях, таких как оплата труда, обучение, найм, адаптация, переквалификация, развитие карьеры. Следствием этого становится или высокая текучесть кадров или снижение результативности труда сотрудников, что в конечном итоге всё равно отрицательно сказывается на прибыльности компании. Таким образом, решение актуальных проблем и комплексная реализация мер в области социальной защиты работников коммерческих организаций способна стать тем самым необходимым базисом, на основе которого возможно не только повышение финансовых результатов и конкурентоспособности предприятия,

но и если не рост, то поддержание на достаточном уровне качества жизни населения в целом.

Библиографический список:

1. Аверин, А. Н. Социальная защита населения и ее преобразование в свете социальных реформ в современной России [Текст] / А. Н. Аверин, А. М. Бабич, Л. И. Берестова. - М.: Экзамен, 2018. – 527 с.
2. Барсукова, С. Ю. Теневой рынок труда и трудовое право в России [Текст] / С. Ю. Барсукова. // Экономическая социология. – № 5. – 2020. – С. 34-48.
3. Башмаков, В. И. Изменения в экспертных оценках актуальности исследования социальных проблем труда (опыт мониторинга) [Текст] / В. И. Башмаков. // Социологические исследования. — 2019. — № 5. — С. 89–95.
4. Богдан, Н. Н. Социальная защита и социальное страхование работников. Социальная политика и социальная ответственность организаций в современном обществе [Текст] / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова. - Новосибирск: СибАГС, 2018. – 195 с.
5. Гомола, А. И. Социальное управление [Текст] / А. И. Гомола. - М.: Академия, 2017. – 208 с.
6. Дмитриев, М. Э. Финансовый кризис и социальная защита [Текст] / М. Э. Дмитриев. // Общественные науки и современность. — 2020. — № 3. — С. 16–31.
7. Дряхлова, Н. И. Социология труда [Текст] / Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербина. - М.: МГУ, 2016. – 316 с.
8. Малашенко, В. П. Экономика трудовых отношений [Текст] / В. П. Малашенко. - М.: Дело и Сервис, 2018. - 176 с.
9. Попов, Ю. Н., Шевчук, А. В. Современная экономика и социология труда [Текст] / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. - М.: Экон-Информ, 2017. - 230 с.

10. Сверж, А. Система социальной защиты и необходимость её реформирования [Текст] / А. Сверж. // Финансы, учёт, аудит - 2019 - №4. - С. 3-16.

11. Тихонов, А. А. Уровень жизни россиян и их «запас прочности» для самостоятельного решения проблем [Текст] / А. А. Тихонов // Социологические исследования – 2020.- № 1.- С. 81-89.

12. Чепуренко, А. Ю., Обыденнова, Т. Б. Специфика трудовых отношений на российских малых предприятиях [Текст] / А. Ю. Чепуренко, Т. Б. Обыденнова. // Вопросы экономики. — 2021. — № 1. — С. 110–122.

13. Шубина, Е. В. Организация социальной защиты персонала в компании [Текст] / Е. В. Шубина. // Политика, экономика и социальная сфера: проблемы взаимодействия. – 2016. – 3. – С. 114-119.

Оригинальность 90%