

UDC 338

Corporate Staff Social Rights and Protection as Key Points of Business Entities Social Policy

Svetlana V. Titova

Naberezhnye Chelny branch of the Institute of Economics, Management and Law, Russia
67, Moskovsky Prospekt, Naberezhnye Chelny, 423822
PhD (Pedagogy), Associate Professor
E-mail: idun@yandex.ru

Abstract. The article describes key notions and principles of corporate staff social rights and protection. These notions were considered in terms of business entities social policy. The author thoroughly studied such personnel rights as the right to organize and bargain collectively, freedom of association, payment for personnel labor, child labor, forced labor, duty hours, discrimination, worker safety and health. The author attaches special attention to the types of privileges and guarantees, which business entities should provide to their employees, such as compensation for moral damages caused by labor injury, material assistance to employees and their families in different cases, concerned with labor functions.

Keywords: business entity, social responsibility; social policy; social rights; social guarantees.

Введение. В настоящее время с выходом многих организаций на международный рынок достаточно актуально стоит вопрос о реализации ими социальных прав и гарантий сотрудников. В России лишь немногие и только очень крупные корпорации закрепляют свои социальные обязательства перед работниками документально. При этом нет единого мнения по поводу того, что отнести к социальным правам, а что к социальным гарантиям сотрудников.

Материалы и методы. Основные материалы для написания статьи – разработанные различными зарубежными общественными организациями (Global Reporting Initiative, Social Accountability International) международные стандарты социальной ответственности и отчетности, опубликованные на Интернет-ресурсах. Методологической основой работы являются методы сравнительного анализа и синтеза.

Обсуждение. В настоящее время для развития отношений с зарубежными фирмами определяющее значение имеет социальная ответственность предпринимателей. Иностранные организации в большинстве своем уже имеют документы и стандарты, регламентирующие их социальную политику. Российские же организации не занимаются данным вопросом настолько глубоко, чтобы разрабатывать подобные документы, это приводит к затруднениям при работе на мировом рынке [1, с. 1687].

Основой для социальной ответственности предпринимательских структур является соблюдение социальных прав и гарантий сотрудников.

Социальные права персонала любой предпринимательской структуры должны быть представлены несколькими категориями.

1. Свобода объединений и право на коллективный договор.

Организация обязана:

- дать персоналу право разрабатывать коллективные договора и участвовать в их реализации, а также образовывать профессиональные союзы по своему выбору;

- дать гарантию персоналу, что представители сотрудников в профсоюзе не подвергнутся дискриминации;

- предоставить сотрудникам возможность участвовать в коллективном договоре в случаях, когда право на свободу объединений и коллективный договор ограничивается законом.

2. Вопросы оплаты труда работников.

Организация должна гарантировать, что:

- заработная плата персонала установлена с учетом минимального размера заработной

платы в стране, установленного законодательством, и средней заработной платы в отрасли и регионе и достаточна для обеспечения основных потребностей персонала;

- дисциплинарной мерой не является вычет из заработной платы;

- система расчета и начисления заработной платы сотрудников является прозрачной, т.е. каждый работник может в любой момент проследить, из чего состоит его заработная плата;

- работник имеет право выбрать способ начисления заработной платы – наличными деньгами или перечислением;

- выплата заработной платы производится в полном соответствии с нормативными актами и законами;

- неоплачиваемые трудовые контракты не используются;

- заработная плата за сверхурочные работы оплачивается выше обычного.

3. Труд ребенка.

Труд ребенка – привлечение ребенка к работе на постоянной основе.

Предпринимательская структура не должна применять или поддерживать детский труд.

Предпринимательская структура должна установить и документально подтвердить инструкцию для ситуаций обнаружения детского труда. Также организации необходимо взаимодействовать со всеми заинтересованными сторонами с целью защиты детей при обнаружении факта их работы.

Предпринимательской структуре необходимо установить и документально подтвердить, что она будет поддерживать образование детей и молодых сотрудников.

Предпринимательская структура не должна подвергать детей и молодых рабочих опасности на рабочем месте.

4. Принудительный труд.

В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд представляет собой выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;

- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности [2].

Предпринимательская структура не должна использовать принудительный труд. Особое внимание должно уделяться тому, что при приеме на работу организация не должна заставлять персонал приобретать какие-либо ценные бумаги или открывать счета.

5. Рабочее время.

Предпринимательская структура обязана соблюдать законы и нормативные акты, регулирующие рабочее время. По законодательству РФ рабочая неделя не должна превышать 40 часов. Персонал должен иметь, по крайней мере, два выходных дня за каждый семидневный период.

Сверхурочная работа не должна превышать 12 часов на одного сотрудника в неделю.

В случаях, когда организация является стороной коллективного договора, заключенного с организациями работников, представляющими значительную часть ее персонала, она может использовать сверхурочную работу в соответствии с таким договором для выполнения краткосрочных задач.

6. Дискриминация.

Предпринимательская структура не должна:

- поддерживать дискриминацию работника по признакам расы, национальной принадлежности, вероисповедания, инвалидности, пола, принадлежности к какой-либо организации, политических взглядов или возраста при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на

пенсию; препятствовать осуществлению права работника следовать принципам или обычаям или удовлетворять свои потребности, связанные с расой, национальной принадлежностью, вероисповеданием, инвалидностью, полом, принадлежностью к какой-либо организации или политическими взглядами, если это не препятствует выполнению работы, порученной ему и другим работникам, и не наносит ущерба их правам; допускать поведение работников, включая жесты, выражения и физический контакт, являющиеся угрожающим, оскорбительным, эксплуатирующим или принуждающим к сексуальным отношениям [3].

7. Охрана труда.

Предпринимательская структура, с учетом специфики области деятельности, в которой она работает, обязана:

- обеспечивать для работников безопасные условия труда, по мере возможностей, сокращать время работы на участках с повышенной травмоопасностью;
- предоставить сотрудникам обучение по технике безопасности и охране труда, закрепленное в нормативных документах организации;
- разрабатывать и внедрять системы, позволяющие обнаруживать и предотвращать угрозы здоровью сотрудников;
- сотрудникам предоставлять для использования чистые туалетные комнаты, а также комнату для приема пищи и приемлемые условия для хранения питьевой воды;
- обеспечивать сотрудникам места для отдыха, а также содержать их в чистоте.

Социальные гарантии сотрудников предпринимательских структур также представлены несколькими категориями.

Предпринимательская структура должна предоставлять следующие льготы и гарантии:

- возмещение морального вреда работникам в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же семьям работников в связи с потерей кормильца вследствие трудового увечья.
- материальная помощь работнику, ставшему инвалидом по болезни или в результате несчастного случая, не связанных с исполнением трудовых обязанностей;
- материальная помощь семье работника в случае его смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей;
- предоставление ритуальных услуг;
- иные случаи предоставления работникам материальной помощи;
- жилищно-социальные льготы работникам;
- льготы работникам, связанные с предоставлением организацией услуг;
- льготы работникам организации в связи с обучением, повышением квалификации, переквалификацией.

1. Переподготовка и компенсационные выплаты, связанные с сокращением персонала.

Предпринимательская структура должна создать возможность уволенным сотрудникам для переподготовки, повышения квалификации или получения новой профессии. В этом случае уволенный персонал сможет гораздо быстрее найти себе новое место работы.

Предпринимательская структура должна предусмотреть определенные выплаты тем сотрудникам, которые были уволены из-за модернизации.

2. Содействие учащимся

Предпринимательская структура должна поощрять получение сотрудниками высшего образования, используя любую форму обучения (очную, заочную и дистанционную).

Предпринимательская структура должна стимулировать и поощрять стремление работников получить новое образование или специальность, или повысить свою квалификацию.

3. Возмещение морального вреда работникам в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же семьям работников в связи с потерей кормильца вследствие трудового увечья.

Возмещение морального вреда в данном случае – компенсация в денежной форме сотруднику или его семье нравственных страданий, связанных с трудовым увечьем или

потерей кормильца.

Право на получение возмещения морального вреда вследствие смерти работника имеют:

- супруга (супруг), состоящая (состоящий) на день смерти в зарегистрированном браке с умершим;
- родители умершего;
- дети, не достигшие возраста 18 лет, или старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, а также дети, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, – до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет.

4. Материальная помощь работнику, ставшему инвалидом по болезни или в результате несчастного случая, не связанных с исполнением трудовых обязанностей.

Сотрудник фирмы, ставший инвалидом по болезни или в результате несчастного случая, не связанного с исполнением трудовых обязанностей и увольнением в связи с этим из организации, материальная помощь предоставляется в размере равном среднемесячной заработной плате.

5. Материальная помощь семье работника в случае его смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей.

В случае смерти работник его семье необходимо предоставить материальную помощь в размере среднемесячной заработной платы сотрудника. Право на материальную помощь в случае смерти сотрудника, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей, имеют только члены семьи, которые проживали вместе с умершим работником фирмы, вели общее хозяйство и понесли расходы на похороны.

6. Предоставление ритуальных услуг.

Материальная помощь на изготовление всех ритуальных принадлежностей, а также на транспортное сопровождение в день похорон предоставляется по обращению родственников умершего сотрудника предпринимательской структуры.

7. Иные случаи предоставления работникам материальной помощи.

С целью материальной поддержки работника и членов его семьи организация предоставляет работнику материальную помощь в случаях:

- рождения в семье работника ребенка;
- смерти близкого родственника (супруга (и), отца, матери, родных и неполнокровных братьев, сестер, сына, дочери или усыновленных (удочеренных) в установленном порядке детей);
- при достижении пенсионного возраста работником, имеющим непрерывный стаж работы в организации (не менее 10 лет).

8. Охрана материнства.

Предпринимательская структура обязана соблюдать установленные законом требования, направленные на защиту материнства, в том числе, создавать здоровые и безопасные условия для беременных женщин.

Предпринимательская структура должна содействовать работающим матерям при размещении ими своих детей в ясли или детские сады.

Выводы. Таким образом, можно сказать, что социальные права и обязанности работников предпринимательских структур – это основа социальной политики любой фирмы. Определение основ этих двух понятий поможет любой организации выйти на совершенно новый уровень развития. Это позволит организации систематизировать свою деятельность по реализации социальной функции, руководитель организации сможет определить главную цель и задачи по реализации своей социальной функции. Только те фирмы, которые имеют четко определенные направления деятельности в социальной области, могут сотрудничать с зарубежными компаниями, которые уже давно действуют по международным стандартам социальной ответственности.

Примечания:

1. Titova S.V., Matveeva D.R. Organization's Social Policy as a Major Instrument for Entrepreneurship Social Function Implementation // European Researcher, 2012, Vol.(31), № 10-1. P. 1686-1688.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ в ред. ФЗ РФ от 30.12.2008 № 309-ФЗ; // СЗ РФ. 2002. № 1(Ч.1). Ст.3; СЗ РФ. 2009. № 1. Ст. 21.
3. Стандарт CSR/KCO [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://dvkuot.ru/index.php/tk/120-standart> (дата обращения 20.03.2013)
4. Дементьева А. Корпоративная социальная ответственность / А. Дементьева // Маркетинг. 2009. №4(107). С. 3-12.
5. Лахина А.П. Корпоративная социальная ответственность в условиях современной России / А.П. Лахина // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление. 2009. №1. С. 85-99.
6. Глобальный договор ООН [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/index.html> (дата обращения 18.03.2013)
7. Руководство GRI [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.open-society-kz.org/attachments> (дата обращения 18.03.2013)
8. Руководство по мониторингу [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.verite.org> (дата обращения 18.03.2013)
9. Стандарт SA 8000 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.center-qualitet.ru> (дата обращения 18.03.2013)
10. Стандарт ответственности AA1100 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.accountability.org> (дата обращения 19.03.2013)
11. Харючи С.Н. О необходимости законодательного стимулирования социальной ответственности бизнеса / С.Н. Харючи // Юридический мир. 2008. №11(143). С. 61-64.
12. Аникина И.Д. Социальные инвестиции как фактор конкурентоспособности компаний / И.Д. Аникина // Финансы и кредит. 2010. №13(397). С. 42-46.
13. Глебова И.С. Интересы бизнеса и местной власти в процессе социально-экономического развития муниципального образования: противоречия и возможности их преодоления / И.С. Глебова // Экономический вестник Республики Татарстан. 2007. №4. С. 5-9.

References:

1. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: federal'nyi zakon RF ot 30.12.2001 № 197-FZ v red. FZ RF ot 30.12.2008 № 309-FZ; // SZ RF.-2002.-№ 1(Ch.1). St.3; SZ RF. 2009. № 1. St.21.
2. Standart CSR/KSO [Elektronnyi resurs] - Rezhim dostupa: <http://dvkuot.ru/index.php/tk/120-standart> (data obrashcheniya 20.03.2013).
3. Dement'eva A. Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' / A. Dement'eva // Marketing. 2009. №4(107). S. 3-12.
4. Lakhina A.P. Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' v usloviyakh sovremennoi Rossii / A.P. Lakhina // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21. Upravlenie. 2009. №1. S. 85-99.
5. Global'nyi dogovor OON [Elektronnyi resurs] - Rezhim dostupa: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/index.html> (data obrashcheniya 18.03.2013)
6. Rukovodstvo GRI [Elektronnyi resurs] - Rezhim dostupa: <http://www.open-society-kz.org/attachments> (data obrashcheniya 18.03.2013)
7. Rukovodstvo po monitoringu [Elektronnyi resurs] - Rezhim dostupa: <http://www.verite.org> (data obrashcheniya 18.03.2013)
8. Standart SA 8000 [Elektronnyi resurs] - Rezhim dostupa: <http://www.center-qualitet.ru> (data obrashcheniya 18.03.2013)
9. Standart otvetstvennosti AA1100 [Elektronnyi resurs] - Rezhim dostupa: <http://www.accountability.org> (data obrashcheniya 19.03.2013)
10. Kharyuchi S.N. O neobkhodimosti zakonodatel'nogo stimulirovaniya sotsial'noi otvetstvennosti biznesa / S.N. Kharyuchi // Yuridicheskii mir. 2008. №11(143). S. 61-64.
11. Anikina I.D. Sotsial'nye investitsii kak faktor konkurentosposobnosti kompanii / I.D. Anikina // Finansy i kredit. 2010. №13(397). S. 42-46.
12. Glebova I.S. Interesy biznesa i mestnoi vlasti v protsesse sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya munitsipal'nogo obrazovaniya: protivorechiya i vozmozhnosti ikh preodoleniya / I.S. Glebova // Ekonomicheskii vestnik Respubliki Tatarstan. 2007. №4. S. 5-9.

УДК 338

Социальные права и гарантии персонала организации как основные направления социальной политики предпринимательских структур

Светлана Владимировна Титова

Набережночелнинский филиал Института экономики, управления и права, Россия
423822, Набережные Челны, проспект Московский, 67
кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: idun@yandex.ru

Аннотация. В статье раскрываются основные понятия и принципы социальных прав и гарантий сотрудников предпринимательских структур. Данные понятия были рассмотрены с точки зрения направлений социальной политики предпринимательских структур. Автор подробно изучил такие права персонала как право на коллективный договор, свобода объединений, вопросы оплаты труда сотрудников, труд ребенка, принудительный труд, рабочее время, дискриминация, охрана труда. Особое внимание автор уделил видам льгот и гарантий, которые должны предоставлять своим сотрудникам все предпринимательские структуры, таким как возмещение морального вреда работникам в связи с трудовым увечьем, материальная помощь работникам, а также их семьям в различных случаях, связанных с выполнением трудовой функции.

Ключевые слова: предпринимательская структура; социальная ответственность; социальная политика; социальные права; социальные гарантии.