

УДК 349.2
ББК 67.405.1

DOI 10.22394/1682-2358-2018-6-78-86

A.G. Chernyshova, Head of the Educational and Scientific Laboratory for Sociological Research, post-graduate student of the Social Disciplines and Humanities Department, University of Technology, Korolev

SPECIFICS OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE ROCKET AND SPACE ENTERPRISES IN EMPLOYEES ASSESSMENTS

The social responsibility of rocket and space enterprises to the employees is considered. The results of the authorial social research of trade union activity in the rocket and space enterprises, as well as the compliance with the main parts of the collective agreement and social package are presented. The author concludes that employees of rocket and space enterprises are generally satisfied with their work and the work of trade unions and estimate their enterprise as socially responsible.

Key words and word-combinations: social responsibility, rocket and space enterprises, trade union, collective agreement, social package.

А.Г. Чернышова, заведующий учебно-научной лабораторией социологических исследований, аспирант кафедры гуманитарных и социальных дисциплин Технологического университета, г. Королев (email: chernyshova-anna@bk.ru)

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ОЦЕНКАХ СОТРУДНИКОВ

Аннотация. Рассматривается социальная ответственность предприятий РКП перед его работниками. Приводятся результаты авторского социологического исследования деятельности профессиональных союзов на предприятиях РКП, соблюдения основных элементов коллективного договора и социального пакета. Делается вывод о том, что сотрудники предприятий РКП в целом удовлетворены работой профсоюзных организаций и оценивают свое предприятие как социально ответственное.

Ключевые слова и словосочетания: социальная ответственность, РКП, профессиональный союз, коллективный договор, социальный пакет.

К социально ориентированной рыночной экономике России должны привести глубокие преобразования во всех сферах жизни, что в большой степени зависит от

качественной работы всех социальных институтов [1]. Концентрированное понятие социально ориентированной модели развития страны получило выражение в термине «социальное государство». В Конституции РФ закреплён принцип: «Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [2].

В связи с переходом России к рыночным отношениям происходят преобразования во всех отраслях и сферах общественной жизни, меняется также система управления как человеческими ресурсами, так и трудовыми отношениями. В настоящее время одной из приоритетных задач становится социальная ответственность всех социальных институтов страны. Это проявляется в целом ряде параметров: государство является социальным; предпринимательство и бизнес заинтересованы в социальных инвестициях, в развитии человеческого капитала; работники имеют возможность защищать свои интересы через профессиональные союзы.

Сегодня существует множество определений понятия «социальная ответственность». Учреждения, организации и правительства осуществляли определённые действия в различных аспектах социальной ответственности ещё в конце XIX столетия, а в некоторых случаях и раньше. В период перехода к рыночной экономике, в середине 1990-х годов, понятие «социальная ответственность» стало широко применяться российскими исследователями и предпринимателями. В настоящее время формируется понимание того, что социальная ответственность применима ко всем организациям, предприятиям, учреждениям, которые берут на себя обязательства за вклад в устойчивое развитие общества.

В заявлении Президента РФ В.В. Путина о новом векторе развития российской социальной ответственности, высказанном РИАМО «Новости» 5 апреля 2018 г., подчеркивается: «Понятно, что прибыль — это для бизнеса главный приоритет. Но это не должно достигаться любой ценой. Вы знаете, почему я говорю об этом сегодня. Почему так важна ответственность бизнеса перед людьми и перед обществом. Нельзя быть временщиками» [3].

Социально ответственным в реалиях нашего времени является не только государство, но и предприятия, корпорации, организации и бизнес-сообщества, интегрирующие данный принцип в свою деятельность.

В управлении социальной политикой на предприятиях немаловажное значение имеет такое понятие, как корпоративная социальная ответственность (КСО) — концепция, в соответствии с которой организации должны учитывать интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на различные заинтересованные стороны [4, с. 5]. Следовательно, это действия предприятия, осуществляемые на добровольной основе, которые выходят за рамки основной деятельности, а также направленные на улучшение качества жизни как своих работников и членов их семей, так и общества в целом. В научном мире понятие корпоративной социальной ответственности — КСО, существует с 1950-х годов, хотя после появления книги Э. Карнеги «Евангелие богатства» в 1899 г. дискуссии о

социальной ответственности бизнеса начались на Западе еще в конце XIX — начале XX в. Именно в это время были заложены основы «концепции социальной ответственности бизнеса». Социальная ответственность предприятия — это неотъемлемая часть социальной политики, проводимой на предприятии [5].

В настоящее время наиболее уязвимой стороной в трудовых правоотношениях являются работники предприятий, организаций. Для защиты прав и интересов сотрудников создаются и действуют профессиональные союзы. Основы для создания профессиональных союзов закреплены в ст. 30 Конституции РФ, где гарантируется право на создание профессиональных союзов и свободу деятельности такого рода общественных объединений [2]. В гл. 58 Трудового кодекса РФ подробно представлен регламент для осуществления деятельности профессиональных союзов. Принят и действует Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В Федеральных законах от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», а также Гражданском кодексе РФ отражены отдельные нормы для профсоюзных организаций.

Основной задачей профсоюзов является контроль за соблюдением прав и интересов работников работодателем, поэтому их главной функцией является правозащитная — обеспечение, защита и охрана прав и интересов работников, а также восстановление в правах, возмещение ущерба и привлечение к ответственности лиц, причастных к реализации трудового законодательства [6].

С целью изучения мнения сотрудников предприятий РКП о деятельности профсоюзных организаций и соблюдения руководством предприятий и профсоюзами обязательных требований трудового законодательства на базе учебно-научной лаборатории социологических исследований Технологического университета г. Королева в 2016—2017 гг. проведено социологическое исследование, проходившее в форме анкетирования более 300 сотрудников АО «Корпорация “Тактическое ракетное вооружение”» и ПАО «РКК “Энергия”».

В рамках исследования выявлялась информированность сотрудников о наличии профсоюзной организации на предприятиях РКП. Подавляющее большинство респондентов (93,4%) знают о существовании профсоюзной организации на предприятиях, в возрастной группе до двадцати лет четверть опрошенных не проинформированы о деятельности профсоюзов, что вызвано, скорее всего, их недавним трудоустройством.

Целью исследования ставилось также узнать мнение сотрудников об эффективности работы профсоюзов по основным направлениям деятельности. Самым эффективным направлением деятельности профсоюзов, по мнению респондентов, является создание условий для культурного и нравственного развития членов профсоюза РКП (22,9%).

Примерно одинаково респонденты оценили эффективность работы в области защиты прав и интересов работников (12,1%) и в сфере улучшения

условий труда и отдыха (14,9%). Наименее эффективной, по мнению участников опроса, является деятельность профсоюзов в области работы над усилением мотивации профсоюзного членства (5,0%) и привлечения сотрудников к управлению предприятием (4,3%) (табл. 1).

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос:
«Оцените, пожалуйста, эффективность работы профсоюзной организации по следующим основным направлениям»,
% от общего числа опрошенных**

Направления работы	Высокая	Средняя	Низкая	Крайне низкая	Затрудняюсь ответить
Создание условий для культурного и нравственного развития членов профсоюза	22,9	40,0	12,1	5,0	20,0
Улучшение условий труда и отдыха	14,9	42,6	22,7	2,8	17
Защита прав и интересов работников	12,1	34,3	21,4	9,3	22,9
Содействие в создании условий для профессионального роста	8,5	18,4	31,9	14,9	26,2
Обеспечение социальной защиты каждому работнику в прямой зависимости от его персонального трудового вклада	7,9	22,9	29,3	12,1	27,9
Организация эффективной системы контроля и проверки исполнения принимаемых решений на предприятии	7,1	25,7	22,9	11,4	32,9
Обеспечение уровня социальной защиты, превышающего государственный уровень	5,8	30,9	21,6	12,9	28,8
Работа над усилением мотивации профсоюзного членства	5,0	19,1	31,2	17,0	27,7
Привлечение сотрудников к управлению предприятием	4,3	18,7	28,8	18,7	29,5

Респондентам было предложено оценить по пятибалльной шкале соблюдение руководством предприятия и профсоюзом обязательных требований трудового законодательства (рисунок).

Исследование показало, что наиболее высоко сотрудники оценили соблюдение законодательства в сфере предоставления больничных и декретных отпусков (4,88 балла), заключения трудового договора с сотрудником (4,77 балла) и выплаты выходного пособия (4,7 балла). Меньше всего респондентов устраивает соблюдение трудового законодательства в области соот-

ветствия оплаты труда работника занимаемой должности (3,68 балла), ознакомления сотрудника предприятия с каждой записью, вносимой в трудовую книжку (3,55 балла), и соблюдения условий конкурсного отбора на должности (3,08 балла).

В рамках данного исследования необходимо было выяснить мнение сотрудников РКП о приоритетных направлениях развития профсоюзной деятельности на предприятиях. Соответственно, основное направление деятельности профсоюза, по мнению участников проведенного опроса, — это защита прав и интересов работников (68,7%). Улучшение условий труда и отдыха работников занимает вторую позицию (41,0%). Примерно на одном уровне оказались такие направления профсоюзной работы, как обеспечение уровня социальной защиты, превышающего государственный (30,6%), и содействие в создании условий для профессионального роста (30,6%). Менее значимыми для работников предприятий РКП является привлечение сотрудников к управлению предприятием (13,4%) и создание условий для духовного и нравственного развития членов профсоюза (9,7%). Это означает, что развитие деятельности в области защиты прав и интересов работников является крайне важным для сотрудников предприятий РКП.



Оценка соблюдения руководством РКП обязательных требований трудового законодательства, в баллах по пятибалльной шкале

Коллективный договор — важнейший правовой акт, приспособленный к конкретным условиям трудового коллектива данного предприятия. Он имеет смешанную юридическую природу, поскольку закрепляет локальные нормы, превышающие социальные гарантии, и основан на согласии работодателя (администрации) и работников (трудового коллектива) как социальных партнеров на конкретном предприятии. Для работодателя коллективный договор — один из инструментов регулирования социально-трудовых отношений, снижения социальной напряженности и вовлечения работников в реализацию стратегии развития корпорации. Это важный фактор, влияющий на формирование положительного отношения сотрудников к корпоративным ценностям и политике работодателя. Благодаря коллективному договору интересы работника приобретают правовую форму и их можно отстаивать с помощью государственного регулирования.

На вопрос о заключении работниками с предприятиями РКП коллективных договоров большинство респондентов ответили положительно (69,2%).

Коллективный договор является важным элементом трудовых взаимоотношений, поэтому авторами рассмотрен вопрос о соблюдении на предприятиях РКП основных положений данного документа.

Согласно приведенным результатам опроса респондентов о соблюдении положений коллективного договора на предприятиях РКП, больше половины работников в возрастных группах до 25 лет и от 36 до 45 лет (63,2 и 66,7%, соответственно) считают, что положения коллективного договора соблюдаются (табл. 2). Необходимо отметить, что сотрудники в возрастной группе от 36 до 45 лет не выбрали ответ: «Я ничего не знаю о коллективном договоре», а это наиболее активная группа сотрудников на предприятиях РКП. Следовательно, респонденты этого возраста не владеют необходимой информацией или до них не доведена информация о заключении коллективных договоров с сотрудниками предприятий.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Как бы Вы оценили соблюдение основных положений коллективного договора на вашем предприятии?», % от числа опрошенных в разных возрастных группах

Ответ	Возраст респондентов, лет						Итого
	до 25	26–35	36–45	46–55	56–65	старше 65	
Все положения соблюдаются	63,2	34,7	66,7	34,8	42,9	16,7	43,9
Некоторые положения не соблюдаются	10,5	18,4	14,3	21,7	23,8	33,3	18,7
Я ничего не знаю о коллективном договоре	5,3	16,3		8,7	9,5	16,7	10,1
Затрудняюсь ответить	21,1	30,6	19,0	34,8	23,8	33,3	27,3
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100,0

Коллективный договор по своей сути формирует социальную политику. Одной из его составных частей являются дополнительные социальные обязательства: гарантии и льготы, стимулирующие работников, которые взял на себя работодатель.

Стимулирование труда работников — важнейшее направление осуществления социальной политики на предприятии. Существуют стимулы как материальные, так и нематериальные. К материальным относятся денежные и неденежные (натуральные) средства мотивации. Заработная плата, надбавки, выплаты стимулирующего характера, премии, компенсации, доплаты относятся к материальным стимулам. Заработная плата состоит из трех составляющих: основная часть, дополнительные выплаты (премии, надбавки и т.п.), а также выплаты и льготы социального характера (например, материальная помощь, оплата медицинских услуг и др.). В период плановой экономики все вопросы, связанные с ценой труда, находились под контролем государства. Заработная плата устанавливалась в рамках единой тарифной сетки для всех работников и была ориентирована на принцип социальной уравнительности. Предприятия не имели права самостоятельного решения вопросов в области оплаты труда. Контролировалось и строго регламентировалось все: фонд заработной платы, форма оплаты, квалификационные различия, профессиональные качества, средний уровень заработанных средств. Социальную политику предприятий в СССР к началу 1990-х годов можно определить в следующих терминах: «социалистический корпоративизм», «этакратизм», «патернализм», «эналитаризм» [6–8]. Иными словами, единственным собственником предприятия, единственным источником финансирования социальной сферы и единственным работодателем являлось государство.

Из всех социальных услуг самыми распространенными были оказание медицинских услуг и материальная помощь. С начала 1990-х годов произошло снижение объема и доступности предоставления социальных услуг на регулярной основе, они стали носить единовременный характер [9]. В это время на предприятиях большое внимание начинают уделять экономической оптимизации предоставляемого социального пакета, его использованию адресно и в качестве стимулирования труда и развития персонала. Государство за годы реформ практически отстранилось от регулирования зарплат на предприятиях. Премии и стимулирующие надбавки стали носить мотивационный характер, их выплаты не были гарантированы и к 2002 г. на предприятиях закрепились патерналистские отношения. Эти изменения коснулись социальных льгот и услуг. Социальный пакет носит компенсационный характер относительно невысокого уровня заработных плат на предприятиях и активно используется для сохранения духа корпоративизма и стимулирования труда работников (основная его задача — удержание высококвалифицированных кадров). При предоставлении на предприятиях социальных благ учитывается квалификация сотрудников и стаж работы. Предпочтения отдаются работникам с большим стажем.

Формирование социального пакета должно осуществляться предприятиями

в зависимости от финансовых возможностей. С учетом развития экономики в стране можно ожидать, что значимость социального пакета на предприятиях РКП будет нарастать с каждым годом. Он станет инструментом мотивации персонала и управления человеческими ресурсами — как действующими, так и потенциальными.

В рамках проведенного социологического исследования сотрудникам предприятий РКП был задан вопрос: «Какие из перечисленных элементов социального пакета реализует ваше предприятие?» Сотрудники предприятий РКП прежде всего выделяют следующие элементы социального пакета: «Подарки на праздники, билеты на новогодние елки для детей сотрудников» (84,1%), «Добровольное медицинское страхование» (70,0%), «Оплачиваемое обучение» (68,6%), «Предоставление жилья иногородним. Компенсация расходов за аренду жилья» (58,0 %). Респонденты также отметили элементы социального пакета, которые, по их мнению, не реализуются на предприятиях РКП: «Наличие столовой с бесплатным питанием или доставка обедов из кафе (ресторана)» (85,5%), «Оплата транспортных расходов» (66,7%) и «Корпоративные тренинги, мастер-классы, дополнительное образование, например, занятия по иностранному языку» (50,0%).

Жилищная проблема в России остается одной из самых наиболее и приоритетных. Предприятия РКП либо предоставляют жилье сотрудникам, которые приехали из других городов, либо компенсируют затраты за аренду. На вопрос о возможности приобретения собственного жилья только 8,7% респондентов ответили, что такая возможность им предоставляется при получении ссуды на приобретение жилья или беспроцентных кредитов.

В результате социологического исследования выявлено, что абсолютному большинству респондентов предприятий РКП известно о деятельности профсоюзных организаций, и только треть опрошенных не знает о существовании коллективного договора. Наиболее высоко респонденты оценили эффективность работы профсоюзной организации по таким направлениям деятельности, как создание условий для культурного и нравственного развития членов профсоюза, улучшение условий труда и отдыха, защита прав и интересов сотрудников.

С позиции соблюдения российского трудового законодательства, по мнению респондентов, на предприятиях РКП выполняются требования в области предоставления больничных и декретных отпусков, оформления трудового договора, выплаты выходного пособия при увольнении.

Предприятия РКП осознают свою ответственность за выполнение обязательств перед сотрудниками не только в рамках своей основной производственной деятельности, но и в социальной сфере, стремясь улучшить качество жизни работников и членов их семей. Сотрудникам предоставляется возможность бесплатного обучения (повышения квалификации), медицинского обслуживания (в одной из лучших поликлиник города — медсанчасти № 170), иногородним предоставляется жилье или компенсируется аренда жилья, детям сотрудников предоставляются подарки и билеты на новогод-

ние елки, производится компенсация расходов на отдых детей в лагерях и базах отдыха.

Вместе с тем предприятиям РКП в сфере соблюдения трудового законодательства следует активизировать работу в области соответствия оплаты труда работника занимаемой должности и соблюдения условий конкурсного отбора на должности. Профсоюзам необходимо повысить эффективность деятельности в области работы над усилением мотивации профсоюзного членства и привлечения сотрудников к управлению предприятием, а также продолжить развивать такие направления деятельности, как защита прав и интересов работников и улучшение условий труда и отдыха.

Библиографический список

1. Долгорукова И.В. Современные практики реализации корпоративной социальной политики на российских предприятиях // Вестник МГИМО-Университета. 2014. № 3. С. 206–214.
2. Конституция Российской Федерации. М., 2015.
3. Путин рассказал о важности социальной ответственности бизнеса. URL: [https://giamo.ru/article/279024/putin-rasskazal-o-vazhnosti-sotsialnoj](https://giamo.ru/article/279024/putin-rasskazal-o-vazhnosti-sotsialnoj-otvetstvennosti-biznesa)
4. Федченко И.В. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие. Красноярск, 2017.
5. Московская А.А. Рынок как фактор возрождения советских форм предоставления социальных льгот и услуг работникам промышленных предприятий // Журнал исследований социальной политики. 2007. Т. 5, № 3. С. 295–318.
6. Чернышова А.Г. Профсоюз как гарант социальной ответственности перед трудящимися предприятий РКП // Инновационные аспекты социально-экономического развития региона: сборник статей по материалам участников VIII ежегодной научной конференции аспирантов МГОТУ. М., 2018. С. 500–507.
7. Кирилина Т.Ю., Чернышова А.Г. Социальная политика на предприятиях ракетно-космической отрасли: состояние и перспективы // Социальная политика и социология. 2017. Т. 16, № 3 (122). С. 95–104.
8. Кирилина Т.Ю., Чернышова А.Г. Специфика социальной политики на предприятиях ракетно-космической отрасли // Россия и современный мир: капитал, солидарность, субъективность: материалы XXII социологических чтений [Электронный ресурс]. С. 127–130. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29272523> 2017
9. Сидорина Т.Ю. Социальный капитал и социальная политика российского предприятия // Журнал исследований социальной политики. 2002. Т. 5, № 3. С. 310–334.