

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой
д-р юрид. наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Папенко Ольга Михайловна

Научный руководитель
канд. юрид. наук, доцент

Чикирева Ирина Павловна

Рецензент
Заместитель начальника
Юридического управления
ПАО «Запсибкомбанк»

Сиюткина Наталья Николаевна

Тюмень

2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. СИСТЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НА КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЕ	9
1.1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	9
1.2. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В РОССИИ	19
1.3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	26
ГЛАВА 2. МЕРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НА КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЕ	39
2.1. ОБЗОР ИНСТРУМЕНТОВ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ	39
2.2. КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	53
2.3. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ИНЫЕ ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ КАК ИНСТРУМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	79
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	87

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы магистерского исследования. Международная организация труда отмечает, что эффективная и всеобъемлющая социальная защита – важнейшее средство обеспечения не только социальной справедливости и достойного труда, но и устойчивого и стабильного будущего.

В связи с чем развитие системы социальной защиты работников (в том числе и корпоративной) является одним из приоритетных направлений, как на международном, так и на национальных уровнях развитых и развивающихся стран.

«Корпоративные социальные программы» или так называемый «социальный пакет» («соцпакет») служат средством для совершенствования социально-трудовых отношений в целом, а также социальной защиты работников на корпоративном уровне.

При этом в Российской Федерации государство обозначает лишь базовые принципы, положения корпоративной социальной защиты работников, закрепляет на законодательном уровне отдельные инструменты, с помощью которых работодатель может реализовать социальную защиту своих работников на корпоративном уровне. Однако государство не всегда успевает за потребностями реальной жизни, поэтому ключевую роль в корпоративной социальной защите играют именно работодатели, которые, используя средства правового регулирования социальной защиты работников на корпоративном уровне, так называемые инструменты корпоративной социальной защиты работников, предоставляют своим работникам дополнительные, кроме установленных законодательством Российской Федерации гарантии, обеспечивая тем самым дополнительную социальную защиту своим работникам на корпоративном уровне.

В связи с чем, представляется актуальным провести исследование социальной защиты работников на корпоративном уровне.

Степень научной разработанности темы. Отечественная правовая наука недостаточное внимание уделяет исследованию такого правового явления, как

корпоративная социальная защита работников. Вместе с тем А.Н. Аверин предлагает различать социальную политику государства, социальную политику в регионе и корпоративную социальную политику.

Объектом магистерского исследования является корпоративная социальная защита работников.

Предметом магистерского исследования является система правового регулирования социальной защиты на корпоративном уровне (понятие, сущность и признаки, становление и развитие в России, особенности ее правового регулирования), меры регулирования социальной защиты на корпоративном уровне на основе анализа средств правового регулирования (инструментов).

Цель исследования заключается в системном анализе такого правового явления как корпоративная социальная защита работников, необходимым для того, чтобы создать целостное представление о системе мер, направленной на предоставление работодателем своим работникам дополнительных, кроме установленных законодательством Российской Федерации гарантий, именуемой «корпоративными социальными программами» или так называемым «социальным пакетом» («соцпакетом»).

Цель исследования достигается посредством решения следующих задач:

- раскрыть понятие и сущность корпоративной социальной защиты работников, выделить ее отличительные признаки;
- определить понятие корпоративной социальной защиты работников;
- рассмотреть становление и развитие в России такого правового явления как корпоративная социальная защита работников;
- изучить и проанализировать особенности правового регулирования социальной защиты работников на корпоративном уровне;
- выявить средства правового регулирования социальной защиты работников на корпоративном уровне, так называемые инструменты корпоративной социальной защиты работников;

-при анализе инструментов корпоративной социальной защиты работников установить пробелы в правовом регулировании, указать основные ошибки и предложить способы устранения пробелов;

-проанализировать «корпоративные социальные программы» или так называемый «социальный пакет» («соцпакет»), классифицировать их по различным основаниям, установить основные направления программ, изучить и обобщить судебную практику.

Методологическую основу магистерского исследования составляют общенаучные методы и частные методы правовой науки. Логические методы исследования (анализ, синтез, индукция, дедукция, абстрагирование, обобщение) использовались для анализа и определения понятия «корпоративная социальная защита работников», рассмотрения его признаков и содержания. Системный подход был использован для анализа основных особенностей правового регулирования социальной защиты работников на корпоративном уровне. Формально-юридический метод использовался в целях анализа норм права, определения их роли в правовом регулировании, для выявления пробелов в правовом регулировании. Сравнительно-правовой метод использовался в целях исследования становления и развития корпоративной социальной защиты в России.

Теоретической основой диссертации послужили положения, содержащиеся в трудах А.Н. Аверина, С.П. Басалаевой и Е.И. Петровой, И.В. Волгиной, Г.М. Давидян, З.П. Замараевой, О.Ю. Ткаченко.

Нормативную базу исследования составляют Конституция Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, федеральные законы, в том числе Гражданский кодекс Российской Федерации (далее - ГК РФ), Налоговый кодекс Российской Федерации (далее - НК РФ), Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) и другие.

Научная новизна магистерского исследования заключается в том, что определено и в целях единообразного понимания корпоративной социальной защиты работников предложено закрепить на уровне законодательства

Российской Федерации понятие «корпоративная социальная защита работников». Кроме того, предложено устранить пробел в правовом регулировании социальной защиты работников на корпоративном уровне применительно к «корпоративным социальным программам» или так называемому «социальному пакету» («соцпакету»).

Научная новизна выражается в следующих положениях, выносимых на защиту:

-определено понятие «корпоративная социальная защита работников», под которой предложено понимать, осуществляемую работодателем исключительно на добровольной основе систему мер, именуемую «корпоративными социальными программами» и фиксируемую в таких инструментах, как коллективный договор, иной локальный нормативный акт, трудовой договор, «корпоративные социальные программы», направленную на предоставление работникам дополнительных, кроме установленных законодательством Российской Федерации гарантий, компенсаций и льгот, финансирование, которых осуществляется за счет денежных средств работодателя (полностью работодателем либо на принципах совместного финансирования, долевого участия с работником) без участия каких-либо иных третьих лиц;

-в целях единообразного понимания корпоративной социальной защиты работников предложено закрепить на уровне законодательства Российской Федерации указанное понятие;

-исследование средств правового регулирования социальной защиты работников на корпоративном уровне позволило сделать вывод о том, что ТК РФ содержит лишь отдельные нормы, анализируя, которые можно установить с помощью каких инструментов реализуется на корпоративном уровне социальная защита работников;

-в качестве средств правового регулирования социальной защиты работников на корпоративном уровне ТК РФ прямо закрепляет такие

инструменты, как коллективный договор, иные локальные нормативные акты, трудовой договор, обойдя стороной «корпоративные социальные программы»;

-однако к инструментам корпоративной социальной защиты работников можно в полной мере отнести и сами «корпоративные социальные программы», учитывая, что коллективный договор, иные локальные нормативные акты, трудовой договор представляют собой институциональное оформление «корпоративных социальных программ», содержат набор гарантий, компенсаций и льгот кроме установленных законодательством Российской Федерации, поэтому необходимо устранить пробел в правовом регулировании социальной защиты работников на корпоративном уровне и на законодательном уровне Российской Федерации закрепить «корпоративные социальные программы» в качестве инструмента, ввести единое понятие, раскрывающее его содержание;

-в связи с чем, под «корпоративными социальными программами» предложено понимать систему мер, направленную на предоставление работодателем своим работникам дополнительных, кроме установленных законодательством Российской Федерации гарантий.

Теоретическая и практическая значимость магистерского исследования состоит в том, что материалы исследования, теоретические положения и выводы могут быть использованы в научных исследованиях такого правового явления как корпоративная социальная защита работников. Кроме того, выводы создают основу для устранения пробелов в правовом регулировании социальной защиты работников на корпоративном уровне.

Апробация результатов магистерского исследования осуществлена в ходе обсуждения отдельных положений диссертации на методологическом семинаре на кафедре гражданско-правовых дисциплин Института государства и права Тюменского государственного университета. Материалы и положения диссертации отражены в научной публикации «Инструменты корпоративной социальной защиты работников» в международном научном журнале «Вестник магистратуры».

Структура диссертации отражает логику исследования. Диссертация состоит из двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, библиографического списка. Глава первая – «Система правового регулирования социальной защиты на корпоративном уровне» посвящена анализу понятия и сущности корпоративной социальной защиты (§ 1); исследованию становления и развития корпоративной социальной защиты в России (§ 2); правовому регулированию корпоративной социальной защиты (§ 3). Во второй главе - «Меры регулирования социальной защиты на корпоративном уровне» делается обзор инструментов корпоративной социальной защиты работников (§ 1); рассматриваются корпоративные социальные программы (§ 2); анализируются такие инструменты корпоративной социальной защиты работников, как коллективный договор, иные локальные нормативные акты (§ 3). В заключении приводятся выводы из магистерской диссертации и предлагаются способы устранения пробелов в правовом регулировании социальной защиты работников на корпоративном уровне.

По теме диссертации автором опубликована научная работа:

Папенко О.М. Инструменты корпоративной социальной защиты работников // Вестник магистратуры. 2021. № 6 (117).