



РГСУ

**Тема №1 Социальная
защита работников**

1. Сущность социальной защиты населения и работников

Социальная защита населения - система, включающая два основных института (государственное социальное обеспечение, социальное страхование), основной функцией которых является предотвращение социальных рисков, обеспечение социальных прав и гарантий, защита социальных групп в целях устранения полной или частичной потери экономического и социального благосостояния, а также поддержка граждан, оказавшихся в группе риска.

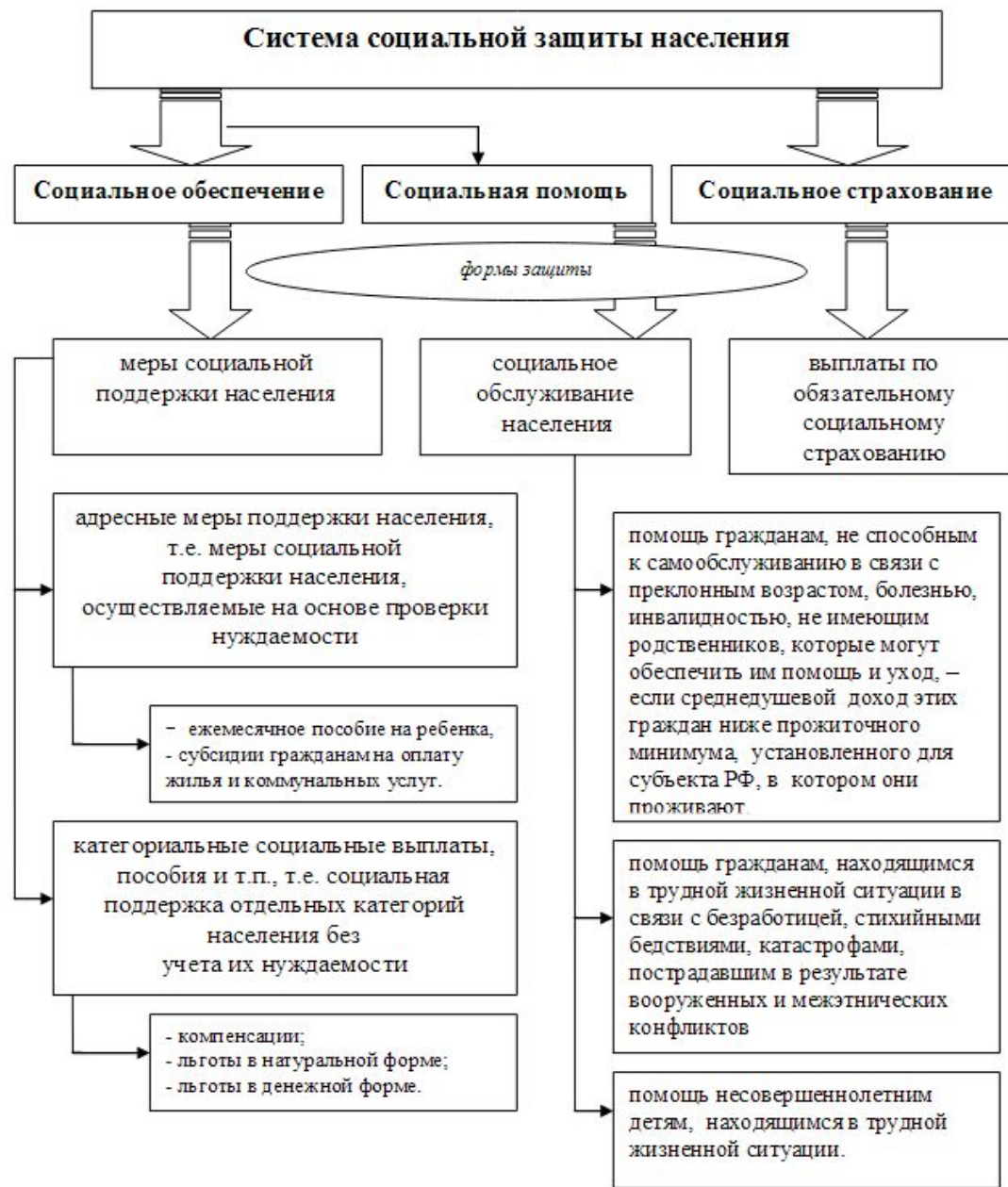
Система социальной защиты населения представлена институтами социального обеспечения и социального страхования. Система социальной защиты для работников формируется как отдельный элемент, так как получение соответствующих социальных гарантий наступает только в случае трудовой деятельности.

Экономическая нестабильность в стране обостряет социальные проблемы и приводит к снижению уровня жизни населения, хотя именно в области социальной защиты населения лежат приоритеты государства. Однако обеспечение гарантиями и удовлетворение потребностей возможно и на уровне организации. **Интересы работника и работодателя взаимосвязаны**, ведь уровень прибыли и производительности труда находится в прямой зависимости от уровня социальной защищенности персонала, а значит, для благополучия трудовых отношений необходимо озаботиться этим вопросом.



Источник: составлено автором.

Рисунок 1 - Система социальной защиты населения и работников



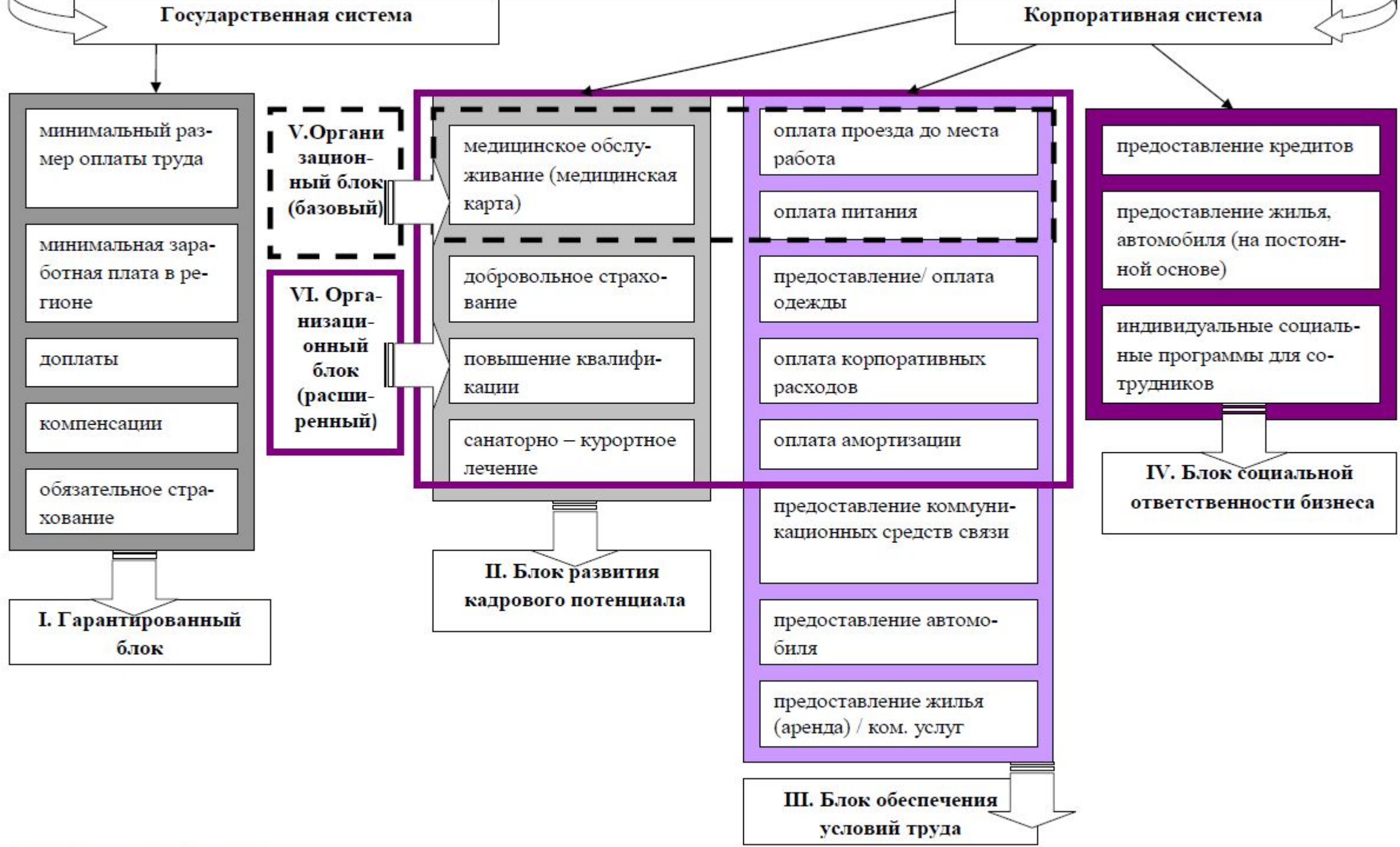
Источник: составлено автором

Рисунок 1.2 - Формы социальной защиты населения



Источник: составлено автором.

Рисунок 2 – Концептуальная модель оценки социальной защиты населения



| Срок, с которого установлен минимальный размер оплаты труда | Сумма минимального размера оплаты труда (руб., в месяц) | Нормативный акт, установивший минимальный размер оплаты труда |
|---|---|--|
| с 01.01.2018 | 7 606 | Проект федерального закона "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" |
| с 01.01.2017 | 7 142 | Проект федерального закона "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" |
| с 01.07.2016 | 7 500 | <u>Федеральный закон от 02.06.2016 № 164-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"</u> |
| с 01.01.2016 | 6 204 | <u>Федеральный закон от 14 декабря 2015 г. № 376-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"</u> |
| с 1 января 2015 года | 5 965 | Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. № 408-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" |
| с 1 января 2014 г. | 5 554 | Федеральный закон от 02.12.2013 N 336-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" |
| с 1 января 2013 г. | 5 205 | ст. 1 Закона от 03.12.2012 № 232-ФЗ |
| с 1 июня 2011 г. | 4 611 | ст. 1 Закона от 01.06.2011 № 106-ФЗ |
| с 1 января 2009 г. | 4 330 | ст. 1 Закона от 24.06.2008 № 91-ФЗ |
| с 1 сентября 2007 г. | 2 300 | ст. 1 Закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ |
| с 1 мая 2006 г. | 1 100 | ст. 1 Закона от 29.12.2004 № 198-ФЗ |
| с 1 сентября 2005 г. | 800 | ст. 1 Закона от 29.12.2004 № 198-ФЗ |
| с 1 января 2005 г. | 720 | ст. 1 Закона от 29.12.2004 № 198-ФЗ |
| с 1 октября 2003 г. | 600 | ст. 1 Закона от 01.10.2003 № 127-ФЗ |
| с 1 мая 2002 г. | 450 | ст. 1 Закона от 29.04.2002 № 42-ФЗ |

Правительство продолжает заявленный ранее процесс доведения МРОТ до величины прожиточного минимума.

На I квартал 2016 года он равен 9776 рублей на душу населения (10524 рубля для трудоспособного населения, 8025 для пенсионеров и 9677 рублей для детей). Что касается МРОТ, то на 1 января 2016 года он составлял 6204 рубля, а с 1 июля – 7500 рублей.

От величины МРОТ рассчитываются размеры пособий по безработице, беременности, временной нетрудоспособности, а также МРОТ нужен для расчета налогов, штрафов, стипендий и др.

Субъекты РФ в соответствии со статьей 133.1 ТК РФ могут установить на своей территории более высокий размер МРОТ. Размер минимальной заработной платы для конкретного субъекта определяется с учетом социально-экономических условий и прожиточного минимума на его территории.

МЗП в регионе устанавливаются региональным соглашением трех сторон (ч.6 ст.133.1 ТК РФ):

- правительства субъекта РФ;
- объединения профсоюзов;
- объединения работодателей.

После того как соглашение заключено, всем работодателям предлагается к нему присоединиться: предложение о присоединении к соглашению официально публикуется в СМИ. Если работодатель в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения не представил мотивированный письменный отказ, считается, что работодатель присоединился к соглашению и обязан его применять.

Региональный МРОТ обязаны применять государственные учреждения, финансируемые из бюджетов субъектов РФ и муниципальные учреждения. Федеральные казенные, бюджетные и автономные учреждения не обязаны применять региональный МРОТ.

Таблица 1.1 - Подходы к определению понятия «социальная защита населения»

| Точка зрения | Авторы | Содержание подхода |
|---|---|---|
| Комплекс прав и свобод гражданина | Сагандыков М.С., Шафигов А.М., Сенчаков В.К. | Обеспечение достойного уровня жизни и свободное развитие человека, обеспечение уровня безопасности и комфортности для жизнедеятельности в обществе. |
| Система мер | Щербаков В.И., Трунин С.Н., Роик В.Д., Тишин Е.В. | Соблюдение важнейших социальных прав каждого члена нашего общества. Обеспечение в соответствии с установленными в данной стране минимальными стандартами непосредственно государством или под его контролем гарантированного уровня и качества жизни любому человеку. Обеспечение каждому гражданину равных прав в труде и условия для повышения своего благосостояния за счет личного трудового вклада. |
| Практическая деятельность (государственных и негосударственных органов) государства | Миронова Т. К., Олимских Н.Н., Шайхатдинова В.Ш. | Деятельность, направленная на предупреждение или смягчение негативных последствий для человека. Практическая деятельность, предполагающая обеспечение достойных условий жизни и свободного развития всех групп населения. Деятельность государства и органов местного самоуправления... по созданию благоприятной для человека окружающей среды, |
| Совокупность институтов | Антропов В. В., Соловьева С.Д. | Совокупность институтов, которые направлены на защиту социальных групп от социальных рисков. |
| Действия, гарантии, механизмы | Горелов Н.А., Еремеев Р.В., Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. | Действия, обеспечивающие реализацию социальных гарантий. Гарантии и механизмы их реализации, которые обеспечивают каждому члену общества достойный уровень жизни и реализацию своих основных социальных и гражданских прав. Гарантии, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни» |

Так как понятие **«социальная защита населения»** является составной частью понятия «уровень жизни населения», то они имеют общие элементы. По рекомендации ООН они включают следующие элементы:

1. здоровье, в т.ч. демографические условия;
2. пища;
3. одежда;
4. фонды потребления и накопления;
5. условия труда, занятости, организация труда;
6. образование, в т.ч. грамотность;
7. жилище, включая его благоустройство;
8. социальное обеспечение, человеческие свободы.

Социальная защита - это меры, направленные на повышение производительности труда работников, стимулирование их лояльности и мотивации и обеспечение безопасного и достойного уровня жизни. Это система социальных и экономических гарантий, закрепленная законодательством.

Социально оснащенный бизнес способен:

- увеличить прибыль и быть конкурентоспособным;
- заслужить репутацию, развить новые направления;
- повысить продажи, увеличить производительность труда;
- привлечь и удержать сотрудников;
- улучшить отношения с регулирующими органами.

Основные направления социальной защиты в организации:

- обеспечение условий для занятости, что позволяет сотрудникам зарабатывать денежные средства для своего существования, а также создание вакантных рабочих мест для поддержания мотивации персонала;
- обеспечение безопасных условий труда и возможности повышать профессиональный уровень специалистов;
- материальное обеспечение работников на период, связанный с рабочим риском или трагедией, несчастным случаем, иной ситуацией, повлиявшей на их профессиональную жизнь (например, производственной травмой, рождением ребенка, потерей родственника).

Механизм реализации социальных гарантий для работников теоретически довольно прост – государство через работодателя должно гарантировать работнику минимум социальных благ по средствам определения размеров минимальной оплаты труда, минимальной заработной платы в регионе, установления среднемесячной заработной платы, премий, социальных выплат, материальной помощи и многого другого. На практике все оказывается гораздо сложнее – не всегда в полной мере работодатель выполняет свои гарантии [24, с. 21-22]. Этому служат показатели, не соответствующие установленным нормам, например, минимальная оплата труда меньше уровня прожиточного минимума. В некоторых организациях существует доля работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума, или отсутствуют социальные гарантии в форме премий, поощрений, материальной помощи и т.д.

Большинство развитых стран в установлении минимальных социальных гарантий руководствуются Конвенцией «О минимальных нормах социального обеспечения» № 102, принятой еще в 1952 году. Данный документ является основой для всех разрабатываемых документов в области социальной защиты населения. В ближайшее время Россия планирует ратификацию данного документа.

Отметим, что Конвенция предусматривает небольшие отступления от установленных норм, но в установленных границах. Это означает, что минимальные социальные гарантии в РФ должны существенно измениться в случае несоответствия. Проведем сравнительный анализ установленных нормативов согласно Конвенции №102 и фактических минимальных социальных гарантий, действующих сегодня. При этом приводимые значения в таблице указаны исходя из процентного соотношения к средней заработной плате в РФ.

Конвенции №102 и минимальных социальных гарантий РФ

| Наименование элементов социально защиты | Фактическое значение | Международные нормы | Отклонение |
|---|-------------------------|------------------------|------------|
| Пособие по временной нетрудоспособности | 56% | 45% | + |
| Пособие по беременности и родам: | | | |
| - для женщин, работающих по трудовым договорам | 59% | 45% | + |
| - для женщин, уволенных в связи с ликвидацией организаций | 2% | 45% | - |
| - застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее 6 месяцев | 21% | 45% | - |
| Трудовое увечье: | | | |
| - нетрудоспособность | 24-26% | 50% | - |
| - инвалидность | 21-26% | 50% | - |
| Пенсия по инвалидности | 24-26% | 40% | - |
| Пенсия по случаю потери кормильца | 21-23% | 40% | - |
| Пособие по безработице | 23% | 45% | - |

Источник: составлено автором

Механизмы социальной защиты работников имеют отличия от механизмов социальной защиты населения. Так, первые направлены только на граждан, ведущих трудовую деятельность, вторые охватывают все население в зависимости от направленности. Проведенные исследования показали неэффективность действующих в современной России механизмов и крайне низкий уровень социальных гарантий. Основным направлением совершенствования социальной защиты населения является повышение существенности социальных гарантий для работников. Оно должно происходить одновременно как на государственном, так и на корпоративном уровне.

Классификация форм и видов социальной защиты работников

несостоятельных предприятий

| Формы | Методы социальной защиты | Инструменты социальной защиты | Источники финансирования |
|--------------|---|---|--------------------------------|
| Обязательная | Обязательное социальное страхование | Обязательное пенсионное, медицинское социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний | Работники, работодатели |
| | Государственное социальное страхование | Социальное страхование государственных служащих и лиц опасных профессий | Бюджеты всех уровней |
| | Социальное обеспечение | Выплаты матерям, родившим второго ребенка, субсидии при оплате жилищно-коммунальных услуг, пособия при опекунов, по безработице, помощь в трудоустройстве | Бюджеты всех уровней |
| | Выполнение условий коллективного или трудового договора | Соблюдение системы оплаты труда, пособий, компенсаций, переобучение условия высвобождения, рабочее время и время отдыха, улучшение условий охраны труда, гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением, оздоровление и отдых частичная или полная оплата питания | Доходы предприятий |
| Добровольная | Добровольное (корпоративное) социальное страхование | Рисковое, накопительное страхование в виде дополнения к обязательным видам социального страхования, а также прочие виды страховой защиты | Доходы работников, предприятий |
| | Корпоративные социальные программы | Обеспечение жильем, оплата образования, отдыха, санаторно-курортного лечения, финансирование оздоровления детей работников, помощь бывшим работникам, достигшим пенсионного возраста | Доходы предприятий |



Рисунок. Направления реализации антикризисной социальной стратегии

2. Социальное страхование, социальная защита, социальное обслуживание и задачи страхования персонала от профессиональных и социальных рисков.

ФОНД
СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Система социальной защиты населения в условиях рыночной экономики имеет длительное развитие и каждому этапу соответствовала преобладающая форма социальной защиты граждан:

- Англия, когда в 1601 г. Елизавета I приняла закон о бедности.
- Социальное законодательство России воспроизводило многие положения этого закона.
- Важнейшим моментом закона о бедности была классификация малообеспеченных граждан на основе проверки нуждаемости и проведения четкой границы между заслужившими социальной поддержки и не имеющими права на нее.
- Церковь обеспечивала преемственность новой формы социальной защиты населения с существовавшей ранее религиозной благотворительностью, основанной на принципе христианского равенства и универсальности помощи.
- С развитием рыночных отношений, урбанизации и усилением мобильности населения социальная помощь на основе институтов церкви стала перемещаться к гражданским структурам. При этом гражданские службы столкнулись с серьезной проблемой обеспечения адресности и проверки нуждаемости населения в социальной помощи.

- Система социальной помощи, не способная решить проблему бедности, одновременно порождала иждивенчество в среде трудящихся, снижала стимулы к труду и создавала трудности для предпринимателей в найме рабочей силы.
- Делалась ставка на организацию самопомощи работников с использованием института семьи и добровольно-религиозную благотворительность. Был взят курс на минимизацию государственной социальной помощи нуждающимся.
- Возникновение добровольных коллективных форм страхования жизненных рисков на корпоративных началах.
- Корпоративное страхование появилось в Германии в конце XIX в. Инициатива ее введения принадлежала аристократии и государственным чиновникам, заинтересованным в сохранении корпоративных привилегий.
- В первой половине XX в. в условиях кризиса модели капитализма свободной конкуренции сформировалась новая форма социальной защиты населения, которая базируется на обязательности обеспечения населения социально значимыми услугами. Основой новой системы социальной защиты населения являются государственные социальные гарантии удовлетворения наиболее значимых для человека и всего общества потребностей.
- В западной социально-экономической литературе наивысший уровень новой системы социальной защиты, обеспечивающий ее универсальность и всеобщую доступность населению, получил название «социальная безопасность».
- В России в 20-е годы данное понятие нашло отражение в термине «социальное обеспечение».

Социальное обеспечение – это урегулированные нормами права отношения граждан с органами социальной защиты по поводу назначения и выплаты пенсий и пособий.

С **финансово-экономической** точки зрения при рассмотрении содержания категории «социальная защита» за основу берутся **источники формирования финансовых ресурсов**, направляемых в дальнейшем на пенсии и пособия.

Социально-экономическое содержание категории **«социальная защита»** - совокупность экономических и социальных институтов, финансовых механизмов, обеспечивающих социально-приемлемый уровень жизни граждан при реализации социальных страховых рисков.

Современная система социальной защиты делится на три подсистемы:

- 1. социальное страхование**— это форма социального обеспечения, посредством которой лица, удовлетворяющие установленным требованиям, имеют право на пособия, выплачиваемые в размерах и случаях, определенных законом;
- 2. социальное обеспечение** – совокупность государственных социальных гарантий, включая социальные льготы отдельным категориям населения;
- 3. социальная помощь** – это форма социального обеспечения, посредством которой определенные категории лиц, не охваченных обязательным социальным страхованием, в особенности находящиеся на иждивении дети и нуждающиеся инвалиды, престарелые лица и вдовы, получают право на пособия в приемлемых размерах в соответствии с установленной шкалой.

Социальное страхование является важным элементом системы финансов, институтом социальной защиты населения и отраслью страхования и затрагивает интересы всех граждан любой страны. Его качественные и количественные характеристики свидетельствуют об уровне **социального, экономического, правового и культурного развития общества и государства**. В настоящее время функционирование системы социального страхования находится в ракурсе пристального внимания органов государственного управления и общественности. Трудоспособное население должно иметь уверенность в том, что **при реализации социальных рисков уровень выплат по социальному страхованию будет достаточным для поддержания достойного уровня жизни**. Проблема формирования адекватной и реально работающей системы социального страхования, таким образом, является залогом **национальной экономической безопасности страны**.

Обязательное социальное страхование - часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом (Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ (ред. от 01.12.2014) "Об основах обязательного социального страхования») страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан вследствие достижения пенсионного возраста, наступления инвалидности, потери кормильца, заболевания, травмы, несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, беременности и родов, рождения ребенка (детей), ухода за ребенком в возрасте до полутора лет и других событий, установленных законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

обеспечиваемая на основе эквивалентности страхового обеспечения средствами обязательного социального страхования;

2. всеобщий обязательный характер социального страхования, доступность для застрахованных лиц реализации своих социальных гарантий;

3. государственная гарантия соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения страховщика;

4. государственное регулирование системы обязательного социального страхования;

5. паритетность участия представителей субъектов обязательного социального страхования в органах управления системы обязательного социального страхования;

6. обязательность уплаты страхователями страховых взносов;

7. ответственность за целевое использование средств обязательного социального страхования; обеспечение надзора и общественного контроля;

8. обеспечение надзора и общественного контроля;

9. автономность финансовой системы обязательного социального страхования.

Страховое обеспечение по отдельным видам обязательного социального:

- 1) оплата медицинской организации расходов, связанных с предоставлением застрахованному лицу необходимой медицинской помощи;
- 2) пенсия по старости;
- 3) пенсия по инвалидности;
- 4) пенсия по случаю потери кормильца;
- 5) пособие по временной нетрудоспособности;
- 6) страховые выплаты в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, оплата дополнительных расходов на медицинскую реабилитацию, санаторно-курортное лечение, социальную и профессиональную реабилитацию;
- 7) пособие по беременности и родам;
- 8) ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- 9) иные виды страхового обеспечения, установленные федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования;
- 10) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- 11) единовременное пособие при рождении ребенка;
- 12) социальное пособие на погребение.

Чаще всего под **социальной защитой в Англии** понимают в первую очередь систему отношений по социальному страхованию населения. Пол Спикер, что социальная защита включает куда более широкий перечень услуг населению:

1. социальное страхование;
2. пособия в связи с низким размером доходов;
3. государственные пенсии (не связаны со страховыми отчислениями работодателя или работника и выплачиваются вне зависимости от материального состояния человека как компенсация утраченных возможностей организма), (часто выплачиваются инвалидам);
4. универсальные пособия (выплачиваемые всем категориям населения);
5. кратковременные пособия (используются для воодушевления человека, попавшего в трудную жизненную ситуацию; единовременная помощь должна быстро помочь решить проблему человека)

Система социального страхования в России и Великобритании представлена целым рядом нормативно - правовых актов, регулирующих процесс уплаты страховых взносов в соответствующие фонды. Размер социального налога, взимаемого с граждан России намного выше, чем в Великобритании (**30 %** в России и в среднем **12 %** в Великобритании).

Система социальных взносов в Великобритании более разветвлена и зависит от сферы деятельности лица и уровня его доходов.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность социальной защиты работников.
2. Социальное страхование
3. Социальная помощь
4. Социальное обслуживание
5. Задачи страхования персонала от профессиональных и социальных рисков
6. Условия, укрепляющие уверенность работников в защищенности своих трудовых прав и привилегий
7. Направления обеспечения социальной защищенности работников предприятия.

Основная литература

1. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М., 2006. – 230с.
2. Масленникова Н.П. Управление развитием организации. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2005. - 150с.
3. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2011.
4. Управление персоналом : учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина ; авт. кол. : Е. А. Аксенова [и др.] ; рец. Е. А. Климов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити, 2012. - 554 с.
5. Иванов В.Н., Патрушев В.И., Уржа О.А. Социальный менеджмент. Учебник. М., 2013.
6. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебник. 3-е изд. - М.: Кнорус, 2011
7. Управление персоналом : учеб. для студ. вузов, обуч. по спец. "Упр. персоналом " и "Менеджмент организации" / А. П. Егоршин ; рец. : Буренин В. А., Кручинин В. А., Одегов Ю. Г. - 6-е изд., доп. и перераб. - Н. Новгород: НИМБ, 2012.
8. Служба управления персоналом : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова ; рец. : Ю. Г. Одегов, А. Ф. Зубкова. - М. : Кнорус, 2011. - 410 с. : табл.

Тема: Условия, охрана и безопасность труда как факторы внутренней социальной среды организации

- **1. Понятие и факторы снижения эффективности охраны труда**
- **2. Особенности охраны труда в России и США**
- **3. Исторические предпосылки формирования особых условий труда**
- **4. Условия и безопасность труда**

•1. Понятие и факторы снижения эффективности охраны труда

- Охрана труда всегда занимала и продолжает занимать в науке трудового права особое место. Это объясняется как социальной **сущностью трудового права**, так и безусловным значением для законодательной деятельности и практики применения принятых в данной области норм.
- Обеспечение безопасных и здоровых условий труда находилось в числе главных требований зарождавшегося в **середине XVIII века международного рабочего движения**, и как следствие нашло отражение в ряде важнейших исторических актов.

Рыночные преобразования, в результате которых происходит изменение структуры собственности и форм хозяйствования в России, коренным образом повлияли на социально-трудовые отношения в целом и сферу охраны труда в частности. Показатели смертности, в том числе от предотвратимых причин в Российской Федерации намного превышают аналогичные показатели ведущих Европейских стран.

Особую тревогу вызывают состояние системы управления охраной труда в период экономического кризиса, в связи с которым зафиксировано уменьшение расходов на мероприятия связанные с созданием безопасных условий труда со стороны работодателей, участились случаи сокрытия травматизма, в том числе с летальным исходом, имеют место случаи незаконного удлинения периода вахтовой работы, а также несвоевременность выявления профессиональных заболеваний работников.

- **Государственная политика в области охраны труда** – это политика государства по обеспечению конституционных прав граждан на сохранение жизни и здоровья в процессе их трудовой деятельности, обеспечивающая сбалансированный интерес работников, работодателей и государства, осуществляемая посредством использования правовых, административных, социально-экономических, организационно-технических, лечебно-профилактических и иных мероприятий;
- **Государственное управление охраной труда** – деятельность уполномоченных органов власти и учреждений, направленная на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности посредством разработки и обеспечения исполнения нормативных правовых актов регулирующих вопросы в сфере охраны труда.

- Охрану труда комплексно можно представить , как совокупность взаимосвязанных между собой мероприятий, включающий в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и др. образующих систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя средства и сам процесс трудовой деятельности

Концепция (политика) – принятие региональных актов утверждающих концепцию и стратегию в сфере охраны труда

Организация (создание региональных структур управления охраной труда; законодательное распределение полномочий между органами власти)

Планирование (принятие региональных программ и мероприятий по улучшению условий труда)

Мотивация - внедрение механизмов экономического и морального стимулирования улучшения условий и охраны труда (проведение региональных смотров конкурсов на лучшую организацию работы по охране труда, включение условий по охране труда при проведении тендеров и конкурсов на выполнение работ, оказание услуг)

Оценка (Контроль) Мониторинг исполнения законодательства организациями и показателей в сфере охраны труда в рамках сбора информации и межведомственного взаимодействия с органами государственного контроля и надзора)

Координация – создание и деятельность региональных Координационных советов и Межведомственных комиссий по рассмотрению актуальных проблем в сфере охраны труда.

Действия по совершенствованию – принятие управленческих решений направленных на совершенствование системы управления охраной труда в регионе.

- Одной из существенных проблем создания экономического механизма стимулирования работодателей к улучшению условий труда работников, является отсутствие в Российской Федерации **единой методики оценки ущерба от производственного травматизма** и профессиональной заболеваемости, который несут как работники, работодатели и третьи лица, так и государство или общество в целом, а также отсутствие методики оценки стоимости человеческой жизни.

Ущерб
работнику
(семье
работника)

Ущерб
работодате
лю

Ущерб третьим
лицам

Ущерб государству



Рис.1 Удельный вес организационно-экономических факторов снижения эффективности охраны труда

2. Особенности охраны труда в России и США

Конституция РФ закрепляет, что РФ является социальным государством, политика которого направлена на сохранение жизни и здоровья граждан, охрану труда (ст.7), а также закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст.37). В Конституции США положения об охране труда отсутствуют, что обусловлено историческими условиями конституционно-правового развития в США.

В РФ основная правовая регламентация охраны труда содержится в кодифицированном законодательном акте – Трудовом кодексе РФ, в котором в качестве одного из его разделов выделен раздел «Охрана труда» (раздел X), дополняемый рядом федеральных законов по вопросам безопасности, охраны здоровья, социального страхования, ответственности и других вопросов.

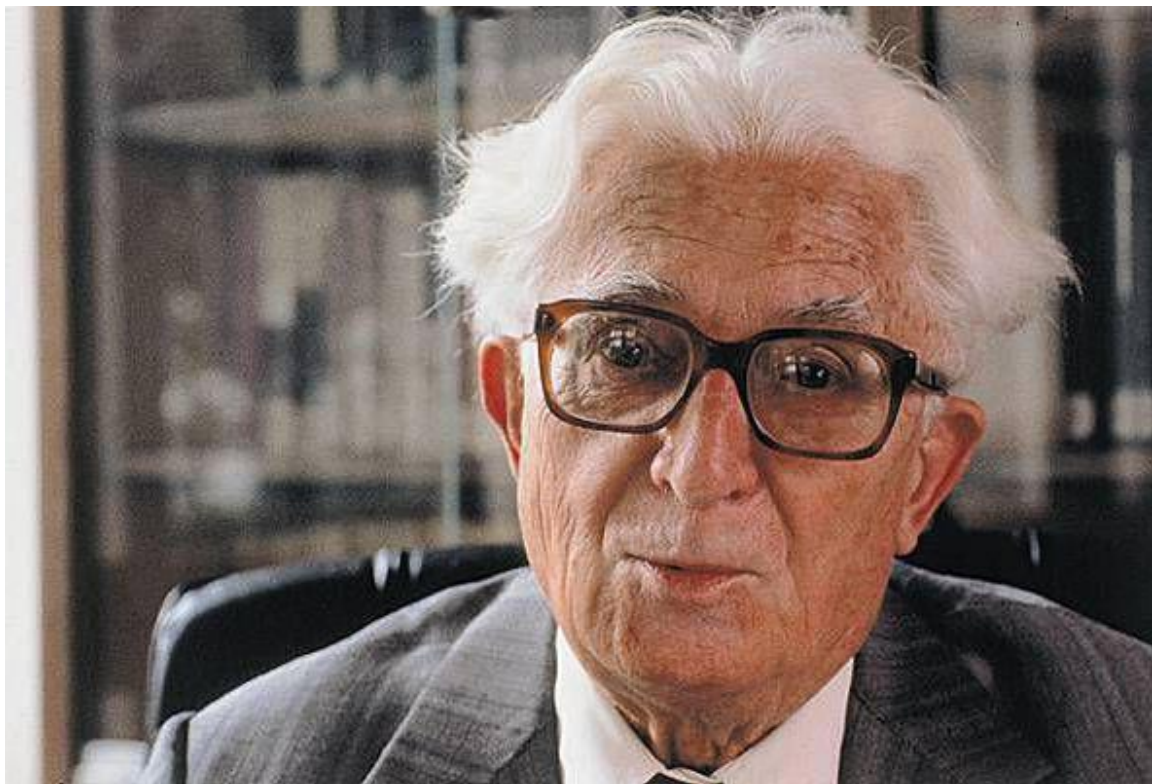
В США на федеральном уровне в отличие от РФ законодательное регулирование охраны труда происходит в рамках единого акта об охране труда общей сферы действия – Закона США об охране труда 1970 г., а также комплекса специальных законов об охране труда особых категорий работников и в отдельных отраслях.

Закон США 1970 г. является «рамочным», устанавливающим общие принципы института охраны труда, ТК РФ более подробно регулирует вопросы обеспечения безопасных условий труда у работодателя и имеет более широкую сферу действия, чем Закон США 1970 г. ТК РФ закрепляет право на охрану труда как комплекс взаимосвязанных прав работника в отличие от Закона США 1970 г. В данном законе закреплены штрафные санкции и лишение свободы за нарушение законодательства об охране труда, в РФ санкции содержатся в КоАП РФ и УК РФ.

• 3. Исторические предпосылки формирования особых условий труда

- Последствия промышленной революции в полной мере проявились только во второй половине XIX в. 50--60-е гг. XIX в. были периодом освоения достижений промышленной революции и подготовки условий для перехода стран Запада на качественно новый уровень развития. **Ф. Бродель** данный период обозначает как важный рубеж в развитии западного общества: «С середины XIX в... мы как будто вступаем в другую эру: вековая тенденция... - это тенденция к одновременному подъему численности населения, цен, ВНП, заработной платы, прерываемому лишь случайностями кратковременных циклов, как если бы "постоянный рост" нам был обещан навсегда».
- На рубеже XIX--XX вв. основной чертой экономического развития ведущих стран Запада стал небывалый подъем производительных сил и глубокая перестройка всей системы общественного производства. За последние три десятилетия XIX в. объем мировой промышленной продукции вырос более чем в 3 раза. Согласно статистике американского экономиста У. Ростоу, в начале XX в. в мировом экономическом развитии уже стало доминировать промышленное производство: если в 1870 г. его доля составляла 19,5 %, то в 1900 г. -- 58,7 % (1913 г. -- 100 %). Благодаря росту производства и развитию транспорта оборот мировой торговли увеличился в 3 раза.
- Итак, в начале XX в. в странах Запада утвердилась индустриальная экономическая система, основанная на новейших технологиях и динамичном экономическом росте.

Фернан Бродель (24 августа 1902 года — 27 ноября 1985 года) — один из знаменитейших историков Франции. Его идея учитывать географические и экономические факты при осмыслении исторических процессов произвела революцию в науке. Больше всего Бродель интересовался зарождением капиталистической системы.



Находясь в немецком плену, Фернан Бродель умудрился закончить свою диссертационную работу, посвященную Средиземноморью в эпоху правления Филиппа II. Этот труд был защищен историком в 1947 году и открыл ему дорогу в большую науку. Пять лет, проведенных в плену, он работал без каких-либо книжных источников, делая записи на обрывках бумаги.

- В XIX в. администрации предприятий обращают внимание на необходимость *формирования у работников моральных устоев*, правил взаимного общения, поддержки дружеских отношений. Входят в практику угощения рабочих в праздничные дни, помощь в обзаведении жильем и благоустройстве быта.

- Впервые системно разрешать социальные проблемы пытался английский социалист-утопист *Роберт Оуэн*. Управляя с 1800 г. прядильным предприятием он стремился повысить производительность труда и доходность предприятия за счет существенного улучшения условий работы, всего образа жизни рабочих. Им были осуществлены такие меры, как наведение в фабричных помещениях чистоты и образцового порядка, сокращение рабочего дня и ограничение детского труда, улучшение жилищных условий рабочих семей, открытие магазинов с доступными ценами на товары первой необходимости, создание в прифабричном поселке школы, возможностей для отдыха и полезного досуга.

Роберт Оуэн 14.05.1771 — 17.11.1858



- Оуэн ввел на фабрике сравнительно короткий для того времени рабочий день, в 10,5 часов, создал ясли, детский сад и образцовую школу для детей и рабочих, провел ряд мер для улучшения условий труда и быта рабочих. В 1815 Оуэн выступил с проектом закона, который ограничивал рабочий день для детей и устанавливал для работающих детей обязательное школьное обучение. В 1817 Оуэн составил докладную записку парламентской комиссии, в которой выдвинул идею трудовой коммуны как средства борьбы с безработицей. К 1820 окончательно оформились социальные идеи Оуэна: он пришел к убеждению о необходимости радикальной перестройки общества на началах общности владения, равенства в правах и коллективного труда.

В начале XX в., *Ф. Тейлор* создал основы *научной организации труда (НОТ)*. Он выдвинул и исследовал идею рационализации рабочего места за счет уменьшения свободы действий, что в значительной мере способствовало повышению производительности труда: за счет рационализации его движений, оптимальной организации снабжения, расположения инструментов и оборудования достигалась высокая эффективность производства.

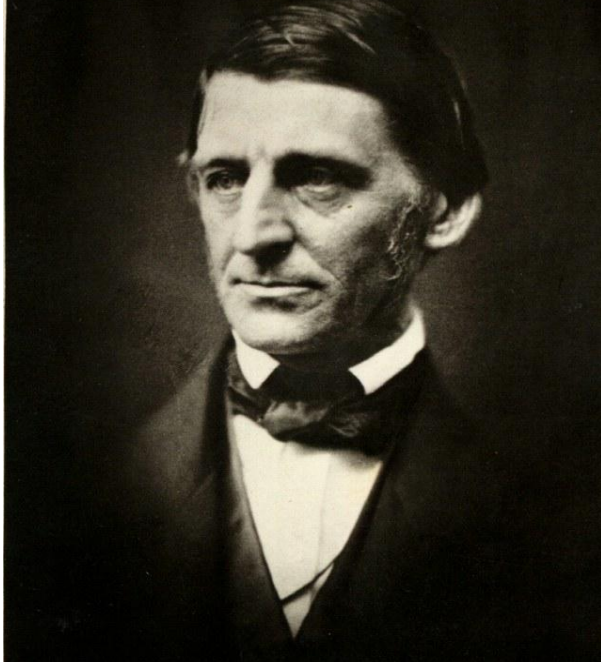
Ф. Тейлор установил важнейший принцип НОТ: стремление человека к материальной выгоде должно обеспечить максимальную прибыль для организаций. Поощрение лучших работников, по его суждению, нельзя ограничивать повышенной выплатой денег — желательно дополнять его устройством рабочих столовых, детских садов, вечерних курсов и т.д.

Фредерик Тейлор (Frederick Winslow Taylor; 1856–1915)-американский инженер,исследователь и организатор управления, основоположник научной организации труда и управления предприятиями — менеджмента.



- Фредерик Тейлор хорошо знал фабричное производство, поскольку начал свою инженерную карьеру с рабочего (хотя до этого окончил юридический колледж), а высшее образование получил параллельно, занимаясь вечерами.
- Он «... обратил внимание на «систематическое увиливание» (преднамеренную низкую загруженность работников). Данный факт он относил к слабости управленческого контроля, который позволял индивидам самостоятельно принимать решение о методах труда».
- При этом: «... считалось, что мотивация к труду прежде всего является внутренним моральным вопросом, а неотъемлемая способность к работе воспринималась как данность. Ф. Тейлор писал, что «первоклассные» люди не только желали, но и были рады работать с максимальной скоростью при условии, что им платили на 30-100% больше, чем средним представителям их профессии. Его руководящий мотивирующий принцип состоял в том, что деньги и личные амбиции являются значительно более действенными

• В России начало становления НОТ связывано с именами - А.К. Гастева и П.М. Керженцева, Н.А. Витке и др. Они доказали, что эффективность развития производства обеспечивается не только путем улучшения процесса использования предметов и орудий труда, но и такими факторами, как навыки, опыт, подготовка, сноровка работника, культура людей, их сознательное отношение к делу и удовлетворенность работой, созданием в трудовых коллективах благоприятной социально-психологической атмосферы.



• *Г. Эмерсон*, считал, что в целях повышения производительности труда, эффективности производства администрация предприятия должна проявлять заботу о рабочих. По его мнению, заработная плата, премия — только часть вознаграждения за производительный труд; необходимо, чтобы работа доставляла также и удовольствие, а не воспринималась как бремя. Оплата должна быть основана на принципе справедливости.

Гаррингтон Эмерсон (1853 - 1931), США

- По-настоящему перелом в судьбе Эмерсона произошел в 1903 году, когда его пригласили консультантом в национальную железнодорожную компанию. В 1910 году Комиссия по регулированию торговли между штатами рассматривала конфликт между группой фирм отправитель грузов и железнодорожными компаниями, стремившимися под предлогом высоких издержек на зарплату повысить тарифы. Привлеченный в качестве эксперта Г. Эмерсон доказал, что применение научных методов позволит железнодорожным компаниям снизить издержки на 1 млн. долл. ежедневно. Компании потерпели поражение.

• *Г. Форд*, установил на своих заводах высокий размер сменного заработка и 8-часовой рабочий день. Социологический отдел, исследующий наряду с условиями труда **жилищное обустройство и домашний быт рабочих, их запросы и материальное положение, формы проведения досуга.** Социологические выводы использовались в управлении компанией.



• Факты:

- 1) Малоизвестным же является тот факт, что на заводах Форда была введена система поощрения за трезвость и здоровый образ жизни. Рабочим-трезвенникам выплачивалась ежедневная прибавка в размере 25-75 центов.
- 2) Это не так широко известно, но Генри Форду принадлежит заслуга изобретения угольных брикетов для мангалов и барбекю.
- 3) Форд был убежденным сторонником того, чтобы о человеке не судили по его образованию и прошлому опыту. В своих сотрудниках он ценил только одно качество - желание работать. В книге "Моя жизнь, мои достижения" он писал: "Если бы я хотел убить конкурентов нечестными средствами, я предоставил бы им полчища специалистов. Получив массу хороших советов, мои конкуренты не могли бы приступить к работе"

«Я — Генри Форд, что бы я ни надел»

- Однажды, уже будучи миллиардером, Генри Форд приехал по делам в Англию. В справочном бюро аэропорта он поинтересовался самой дешёвой гостиницей в городе. Служащий взглянул на него — лицо его было известным. Газеты всего мира часто писали о Форде. И вот он стоит здесь - в плаще, который смотрится постарше его самого и спрашивает о самом дешёвом отеле. Служащий неуверенно спросил: — Если я не ошибаюсь, вы — мистер Генри Форд? — Да, — ответил тот. Служащий удивился. — Я слежу за новостями, и знаю, что ваш сын, приезжая куда-либо, всегда останавливается в лучших отелях, и всегда великолепно одет. А Вы спрашиваете самую дешёвую гостиницу и носите плащ, который, похоже, не моложе вас. Неужели вы экономите деньги? Генри Форд с раздражением ответил: — Мне незачем останавливаться в дорогом отеле; где бы я ни остановился, я — Генри Форд. В самой дешёвой гостинице я все равно Генри Форд, нет никакой разницы. Мой сын ещё молод и неопытен, он боится, что подумают люди, если он остановится в дешёвом отеле. А это пальто — да, это пальто носил ещё мой отец, но это не имеет никакого значения; зачем мне новые тряпки? Я — Генри Форд, что бы я ни надел; всегда и всюду я — Генри Форд. А остальное неважно.

- Достижения научного менеджмента способствовали появлению на предприятиях служб, призванных поддерживать **социальное партнерство**, противодействовать деструктивной деятельности профсоюзов, собирать информацию о настроениях рабочих и их требованиях к руководству, **поощрять наиболее усердных и преданных фирме сотрудников**, проводить корпоративные празднества и т.п. Эти же подразделения решали некоторые жилищные проблемы и вопросы рабочего быта.

- Вплоть до конца 20-х гг. XX в. на производстве господствовал *рационально-прагматический подход* к работнику, опиравшийся на концепцию «экономического человека» А. Смита и рационализм М. Вебера. Суть **экономического рационального подхода** можно выразить следующим образом: человек в своих действиях руководствуется стремлением к выгоде, используя рациональный анализ, осмысление фактов окружающей среды, Главная роль от-водилась машинам, а не людям.

Формирование новой парадигмы в управлении персоналом связано с результатами так называемого Хоторнского эксперимента, поставленного Мэйо и его коллегами и оказавшего влияние на возникновение *концепции человеческих отношений*. Э. Мэйо пришел к открытию роли человеческого и группового факторов.

В середине XX в. *А. Маслоу, Ф. Герцбергом, Д. Мак-Грегором* и рядом других ученых были разработаны новые мотивационные теории поведения работников.

- Хоторнский эксперимент состоял из 3 главных этапов и проводился в контексте идей, обозначенных Мэйо. Первый из них - эксперименты с освещением, которые проводились в испытательной комнате в **1924-1927** годах. Целью их было выяснить, какая зависимость существует между интенсивностью освещения, его изменением и производительностью труда. Весьма неожиданным оказался полученный результат. Выработка у рабочих с усилением освещения поднялась в испытательной комнате, но не только в ней, но также и в контрольной группе, где освещенность была неизменной. После понижения ее выработка, тем не менее, продолжала расти в обеих группах. На данной стадии исследования два основных вывода были сделаны Мэйо, которые и заложили фактически теоретическую основу дальнейших экспериментов в области промышленного производства. Первый: прямой связи между некоторой переменной и производительностью нет. Второй: нужно искать другие, более важные факторы, определяющие трудовое поведение.

- В **1928-1931** годах Хоторнский эксперимент продолжился вторым этапом. Он представлял собой исследование лишь субъективной сферы отношения к руководству, условиям труда и своей работе заводских рабочих. Автор Хоторнских экспериментов сделал вывод на основе полученных данных о том, что неудовлетворенность трудящихся только в некоторых случаях была обусловлена объективно. Основная причина ее заключалась в индивидуальных восприятиях, во многом связанных с опытом человека на прежних местах работы, его отношениями в быту, с товарищами. Это означало, что одно лишь изменение элементов внешней среды желаемого результата принести не может.
- Исследователи пришли к выводу, что интервью, которые они провели среди 21 тысячи рабочих, можно использовать в целях психологической разрядки тех, кто недоволен условиями труда, для улучшения в их среде понимания текущей ситуации на производстве. На этой основе впоследствии построена была целая программа различных мер по психологической и социальной адаптации персонала к условиям труда.

На третьем этапе исследователи вернулись к использованию испытательной комнаты. Но задача была поставлена иначе - рассмотреть поведение человека в сфере взаимодействия и отношений его с другими членами производственного коллектива. Полученные методом интервью и наблюдения результаты показали, что в рабочей группе есть сложная организация, что она имеет свои стандарты и нормы поведения, шкалу оценок и ценностей, различные связи, выходящие за рамки предписаний. Эти нормы, как оказалось, способны регулировать объем выработки, а также отношения с руководством и другие аспекты. Установлено было, что каждый член некоторой группы занимает в ней положение согласно степени престижа и признания, которыми она его наделила. Были выделены, таким образом, основанные на базе психологических и социальных предпочтений группы. И они оказывали влияние на мотивацию рабочих к труду.

- Управление социальным развитием в компаниях США имеет свои традиции. США занимали первое место среди других стран в области внедрения средств механизации и автоматизации производства, совершенствования технологий. До 70-х гг. ежегодно производительность труда в США устойчиво возрастала в среднем на 3%, Но затем обозначилось отставание — прежде всего от Японии. Причины: ослабление прежних мотивов к труду, распространение алкоголизма и наркомании, нарастание забастовочного движения и иных форм социального протеста, неудовлетворенность людей содержанием и условиями труда.

- Были приняты различные меры по восстановлению авторитета протестантской трудовой этики. Но наибольшее влияние имело распространение с середины 70-х гг. *концепции качества трудовой жизни (КТЖ)*.
- *Смысл КТЖ* — совершенствование трудовой мотивации, обеспечение разнообразия и обогащение содержания труда, полное использование интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работников.

Система КТЖ включает комплекс ценностных ориентиров:

- *самоактуализация* в профессиональной деятельности — организация создает условия, открывающие возможность работнику использовать и развить свои способности;
- *перспектива роста* — поддержание у работника уверенности в благоприятной для него трудовой деятельности, перспективе профессионального роста и служебного продвижения;
- *вознаграждение за работу* — соответствует принятым в стране стандартам достатка, дифференцированная оплата с учетом сложности и значимости различных видов работы;
- *безопасность* — обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

- *социальная защищенность* - работник должен быть уверен «в завтрашнем дне», т.е. в том, что его жизненный уровень не снизится, он не потеряет работу, не утратит своих законных прав, будет защищен от произвола администрации и вмешательства в частную жизнь;
- *морально-психологическая атмосфера* — благоприятна для установления нормальных межличностных отношений на основе взаимопонимания и доверия, для расширения производственной демократии и социального партнерства;
- *общественная значимость организации* — источник гордости работника, его уверенности в том, что его работа, выполняемая наилучшим образом, полезна и нужна обществу;
- *оптимальность труда* — труд не является препятствием для досуга и отдыха, личного роста и семейных отношений работника.

Впервые детальная программа повышения КТЖ была разработана и внедрена в корпорации «Дженерал моторс». В настоящее время **КТЖ** является социальным приоритетом в системе стратегического планирования как отдельных предприятий, так и различных гражданских сообществ, муниципальной и государственной власти.

К 80-м гг. в США стабилизировалась производительность труда. *Разработаны инструменты социальной деятельности:*

- вовлечение персонала в управление (как один из способов усиления их сопричастности к делам фирмы);
- соглашения об участии в прибылях (такие соглашения заключены примерно с 20% рабочих и служащих).

Крупные фирмы выделяют средства на благотворительные цели — на развитие местных служб здравоохранения, устройство зон отдыха, развлекательных и просветительских учреждений, поддержание центров обучения, подготовки и переподготовки кадров. Данная деятельность выгодна компаниям: во-первых, направляемые на благотворительность средства снижают налогооблагаемую базу предприятия, во-вторых, эта деятельность положительно влияет на уровень квалификации, здоровье и настроение сотрудников, что обуславливает успешную работу самой фирмы.

В целом США тратят на здравоохранение, образование, науку и социальное обеспечение **20%** своего **ВВП**.

РФ нередко обвиняют в том, что мы слишком социальное государство и много денег тратим на **социальную сферу**. Но если посмотреть, сколько процентов ВВП тратится у нас на образование, науку, другие сферы, получаются небольшие цифры. По вашему мнению, какой процент ВВП мы должны тратить на здравоохранение?

- Россия на здравоохранение тратит около 4 процентов ВВП, США - 15, Италия - около 5 процентов. Но расходы не всегда прямо пропорциональны эффективности системы. Например, по показателям продолжительности жизни и смертности от самых значимых видов заболеваний - скажем, материнской смертности - итальянцы успешно конкурируют с Америкой. Вопрос не столько в объемах вложений, сколько их результативности.

- **Вопросы для самоподготовки:**

- 1. Сущность условий, охраны и безопасности труда.
- 2. Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические и социально-психологические факторы трудовой деятельности.
- 3. Ориентация работников на укрепление дисциплины и повышение уровня культуры труда.
- 4. Правовые, социально-экономические, организационно-технические и реабилитационные мероприятия охраны труда
- 5. Проблемы, возникающие в организации при отсутствии благоприятных условий для труда, быта и досуга работников