

## СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

© 2019 Кожухова Наталья Викторовна  
кандидат экономических наук, доцент

© 2019 Адыкова Джамиля Беккалиевна  
студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: kuka\_55\_@mail.ru, adykova2016@yandex.ru

В данной статье представлена трактовка понятия "социальная защита", ее формы и история возникновения термина, приведены основные принципы социальной защиты работников, рассмотрены наиболее важные статьи Трудового кодекса Российской Федерации, касающиеся социальной защиты работников.

**Ключевые слова:** социальная защита, социальная защита работников, условия труда, безопасность труда.

Необходимость решения социально-экономических проблем всегда будет крайне важной и актуальной. Эти проблемы включают в себя повышение продолжительности и уровня жизни населения, воспроизводство рабочей силы и гарантия обеспечения занятости, доступность образования и работа над его качеством, помощь нуждающимся и оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации людям, охрана труда, развитие сферы культуры и т. д.

Трудно представить какую-либо область деятельности человека, которая не подразумевает получения результатов с помощью труда. Качественный и высокопроизводительный труд во всех сферах является фундаментом экономического развития, благополучия людей и достойной жизни. Таким образом, особую важность представляет создание максимально комфортных условий труда, а именно: экономические, организационные, технические и социально-психологические условия.

Если работодатель обеспечивает соблюдение норм социальной защиты работников организации, то определенно можно говорить о снижении текучести кадров, повышении эффективности производства и результативности труда, поддержании стабильной социальной ситуации и увеличении прибыли организации. Следовательно, интересы работодателей и наемных работников находятся в тесной взаимосвязи, поскольку величина прибыли и уровень производительности труда напрямую зависят от уровня социальной защищенности сотрудников. Итак, взаимосвязь социальной защиты и рыночных отношений касается не только всего общества в целом, но и конкретного индивида, семьи, социальной группы и рабочих коллективов организации.

Понятие "социальная защита" впервые было использовано в тексте американского закона от 1935 года. В нем было предоставлено объяснение необходимости создания нового в США института обязательного страхования в случае смерти, старости, безработицы и инвалидности<sup>1</sup>. Впоследствии этот термин стал неотъемлемой частью понятийного аппарата юристов, ученых, населения, поскольку доступно и точно формулировал суть поддержки и помощи социально незащищенных слоев общества.

После, понятие "социальная защита" стало активно использоваться в новых разработанных конвенциях и рекомендациях Всемирной организации здравоохранения, Международной ассоциации социального обеспечения, Международной организации труда, в которых были подняты проблемы социальной помощи и страхования, гарантии прожиточного минимального дохода людям при наступлении нетрудоспособности, условий труда, охраны труда и стабильной заработной платы.

В России термин "социальная защита" приобрело вес и стал использоваться только в постсоветский период и с началом рыночной трансформации, когда возникла особая нужда в помощи тем слоям населения, у которых нет возможности самостоятельно обеспечить себя материально.

По мнению российского экономиста и доктора экономических наук Б. В. Ракитского, социальная защищенность является общественным порядком, в рамках которого представляется возможность защищать и отстаивать свои интересы<sup>3</sup>.

Доктор экономических наук Л. П. Якушев считает, что наиболее важными характеристиками категории "социальной защиты" являются организационно-правовые формы и виды социальной защиты, а также граждане, которым предоставляется социальная помощь и страхование<sup>2</sup>. Такой подход основан на позиции Международной организации труда, которая считает, что национальная система социальной защиты представляет собой совокупность многочисленных институтов социального страхования и помощи.

Если говорить о формах социальной защиты, то Х. Ламлерт выделяет следующие формы<sup>2</sup>:

- различные виды личного социального страхования (медицинское, пенсионное, от безработицы, от несчастных случаев, в том числе и на производстве);
- всевозможные виды вспомоществования;
- национальные системы охраны труда;
- доступность получения образования;
- социальная защита на уровне организаций.

Что касается социальной защиты работников, то специалисты Международного Бюро труда определяют ее как систему законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, которые обеспечивают достойное и социально приемлемое качество жизни человека. Политика любой

организации в социальной области должна быть нормативно подкреплена и быть нацелена на поддержку не только персонала в целом, но и каждого сотрудника в частности.

В каждой организации выделяют следующие направления социальной защиты:

- предоставление и гарантия оптимальных условий труда, позволяющие сотрудникам достаточно зарабатывать средства для нормальной жизни;
- создание новых рабочих мест и должностей для поддержания мотивации работников;
- создание необходимых условий для того, чтобы сотрудники могли профессионально расти и развиваться;
- предоставление и гарантия безопасности труда;
- материальная помощь работникам в тяжелой жизненной ситуации, которая мешает процессу их трудовой деятельности.

Правильное понимание сущности и грамотное сочетание условий социальной защиты может создать надежный стимул для профессионального роста работников и повышения производительности труда, так как учитываются их потребности и интересы.

В настоящий момент существуют основные положения международных соглашений и законодательства Российской Федерации, на базе которых выделяют главные принципы социальной защиты сотрудников организации:

- уважительное и бережное отношение к жизни и труду человека, реализация его прав на комфортные условия труда, гарантия компенсации потери рабочего места и/или трудоспособности, свобода выбора места обучения и работы, а также свобода выбора профессии;
- обеспечение компенсации тем, кто пострадал на производстве, право на гигиену и безопасность условий труда, надлежащее вознаграждение за труд, разработка и осуществление мероприятий, поддерживающих сохранение здоровья работников;
- обязательная защита работников от социальных и профессиональных рисков;
- предоставление свободного доступа к информации о правах сотрудников;
- масштабность социальной защиты, субъектами которой должны выступать государство, профессиональные объединения, местные органы управления, работодатели;
- заинтересованность и участие субъектов социальной защиты в усовершенствовании системы социальной защиты;
- объектом социальной защиты должен выступать работник как личность, а оплата, условия труда, квалификация должны уходить на второй план.

В соответствии с законодательством и Конституцией Российской Федерации социальная защита работников любой организации подразумевает исполнение перечня важных мер. Прежде всего, должен быть учтен минимальный размер оплаты труда и тарифной ставки, так как заработная плата, представляющая собой выплату денежных средств за выполненную работу, является основой материальной обеспеченности сотрудника и всех членов его семьи. Согласно статье

133 ТК РФ, "минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения"<sup>5</sup>. Также статья 134 ТК РФ гласит, что "обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права"<sup>5</sup>.

Также является крайне важным обеспечение нормальной продолжительности рабочего времени (согласно статье 91 ТК РФ, она составляет 40 часов в неделю<sup>5</sup>) и освобождение от работы на определенный срок в случае болезни, о чем указано в статье 183 ТК РФ, согласно которой "при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами"<sup>5</sup>. При различных случаях временной утраты нетрудоспособности сотрудник имеет право не только на получение пособия, но и на лечение и реабилитационную помощь.

Всем работникам должен ежегодно предоставляться отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. При этом, согласно статье 114 ТК РФ, обязательно сохраняется место работы (должность) и средний заработок<sup>5</sup>. Сотрудникам, которые выполняют работу во вредных и тяжелых условиях, имеют особый характер работы, работают в непривычных климатических условиях и в ряде других случаев, предоставляются дополнительные отпуска, продолжительность которых регулируется нормативными документами. Также в статье 128 ТК РФ сказано, что "по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем"<sup>5</sup>. Следует отметить, что работник имеет право разбить отпуск на две части, либо вовсе отказаться от него в пользу денежной компенсации.

Работники имеют право на компенсационные выплаты или дополнительные выходные за работу в праздничные дни. К компенсационным выплатам относят и возмещение вреда здоровью, полученного при неблагоприятных условиях работы, оплата командировочных расходов и расходов при переводе на работу в другую местность.

Работодатель также должен обеспечивать выплату различных пособий, в частности стипендии работникам на время профессиональной подготовки или повышения квалификации; пособие работающим женщинам в период декретного отпуска, который, согласно статье 255 ТК РФ, имеет продолжительность "70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов"<sup>5</sup>; ежемесячные пособия матерям в случае

предоставления им отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет; пособие по временной нетрудоспособности при болезни работника, трудовом или ином увечье, в том числе и бытовой травме, уходе за больным членом семьи, карантине и в некоторых других случаях (если нетрудоспособность наступила вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, размер такого пособия равен полному заработку, в остальных случаях он может быть меньшим - в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа и других обстоятельств)<sup>4</sup>.

Таким образом, вышеперечисленные формы социальной защиты работников являются лишь небольшой частью всех социальных прав работников. Это говорит о том, что государство заинтересовано в помощи и поддержке населения, в частности трудоспособного, и обязывает работодателей неукоснительно предоставлять возможности для реализации этих прав. Для организации социальная защита является одним из способов мотивации сотрудников, так как учитываются их потребности и интересы, а если сотрудник замотивирован, то его производительность труда повышается, и, следовательно, растет прибыль организации.

---

<sup>1</sup> Лебедзевич Я. В. Система социальной защиты: эволюция и взаимосвязь категорий // Финансы и кредит. - 2014. - № 23 (599). - С. 48-54.

<sup>2</sup> Маллаева М. И. Теоретические подходы к определению категории "социальная защита населения" в мировой экономической литературе // Вестник Дагестанского государственного технического университета. Технические науки. - 2010. - №19. - С. 127-135.

<sup>3</sup> Олимских Н. Н. Социальная защита населения: понятие и содержание // Вестник Удмуртского университета. Серия "Экономика и право". - 2013. - №2. - С. 179-186.

<sup>4</sup> Справочная информация: "Пособие по временной нетрудоспособности" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_65953/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_65953/)

<sup>5</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

## **SOCIAL PROTECTION OF WORKERS**

© 2019 Kozhuhova Natalya Viktorovna

Doctor Economic Sciences, Associate Professor

© 2019 Adykova Jamilya Bekkalieva

Student

Samara State University of Economics

E-mail: [kuka\\_55\\_@mail.ru](mailto:kuka_55_@mail.ru), [adykova2016@yandex.ru](mailto:adykova2016@yandex.ru)

This article presents an interpretation of the concept of "social protection", its form and history of the term, describes the basic principles of social protection of workers, discusses the

most important articles of the Labor Code of the Russian Federation concerning the social protection of workers.

**Keywords:** social protection, social protection of workers, working conditions, labor safety.

УДК 65.013

Код РИНЦ 82.01.00

## РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

© 2019 Крашенинникова Анастасия Игоревна  
студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: makanastasia707@gmail.com

Статья содержит в себе информацию о природе конфликта, содержащие в себе определение, причины, последствия, классификацию и меры разрешения конфликта.

**Ключевые слова:** конфликт, функции конфликта, классификация конфликта, разрешение конфликта.

В настоящее время из-за обострения ряда проблем, которые носят политический, экономический и социальный характер, люди испытывают психологическое давление. В свою очередь это давление сказывается на поведении человека, а именно: резкие перепады настроения, излишнее беспокойство, а порой состояние апатии, это все влияет на эффективность и работоспособность людей. Говоря о работе, человек порой не может контролировать свои эмоции и вследствие этого может возникнуть конфликт как с самим собой, так и в организации<sup>1</sup>.

Как у многих понятий в социологии, у конфликта имеется множество определений и толкований. Мы определяем конфликт - как столкновение принципиально противоположно направленных целей, позиций, стремлений, мнений, взглядов двух или нескольких людей или их эмоциональный антагонизм. Каждая сторона хочет и старается делать так, чтобы в приоритете была ее точка зрения, кроме того стремится свести на нет достижения цели другой стороны.

Что же касается функций конфликта, то мы знаем, что они могут быть как позитивные, так и негативные, по-другому их можно назвать конструктивные и деструктивные. Рассмотрим их более подробно:

Конструктивные функции:

1. Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами.