

Астраханкина Кристина Владимировна

канд. ист. наук, старший преподаватель

Глеба Ольга Владимировна

канд. юрид. наук, доцент

ФГКВОУ ВО «Военный учебно-научный центр

Сухопутных войск «Общевойсковая ордена Жукова

академия Вооружённых Сил Российской Федерации»

г. Наро-Фоминск, Московская область

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в условиях активных изменений внешней среды, а также не- стабильности экономической системы государства проблема обеспечения со- циальной защиты граждан становится особо острой. Современная социаль- ная защита представляет собой сферу взаимодействия интересов работаю- щих граждан, отношений собственности и распределения, правовых механиз- мов их регулирования, государственной социальной политики и социально- эконо- мических прав работника. От состояния социальной сферы, эффективно- сти государственной политики в области социальной защиты работающих граждан зависит стабильность общества в целом и его устойчивого разви- тия. В статье рассматриваются проблемные вопросы совершенствования си- стемы социальной защиты в организации.*

***Ключевые слова:** социальная защита, персонал, кадровая политика, управление персоналом, социальные гарантии.*

Права на социальную защиту гарантированы Конституцией РФ, в которой закреплено, что «Российская Федерация является социальным государством, по- литика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» (часть 1 статья 7). Эта же статья провоз- глашает, что в Российской Федерации обеспечивается государственная поддерж- ка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, раз-

вивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (часть 2 статьи 7).

Несмотря на то, что социальная защита является приоритетом государства, обеспечению гарантиями и удовлетворению социальных потребностей необходимо уделять значительное внимание и на уровне отдельной организации. Это связано с тем, что интересы работодателя и работника тесно взаимосвязаны, поскольку уровень прибыльности и производительности труда находится в прямой зависимости от уровня социальной защищенности и удовлетворенности персонала условиями труда.

Каждый работодатель непосредственно заинтересован в том, чтобы производственная деятельность его работников была эффективной. Организация не всегда и не во всем может обеспечить существующие потребности сотрудников, однако стремление к этой цели и активные действия в этом направлении высоко оцениваются трудовым коллективом и формируют позитивный имидж работодателя. Ключевым фактором успешности современных организаций, работающих на рынке товаров и услуг, является персонал. В связи с этим обеспечение его социальной защиты может быть отнесено к основным задачам служб управления персоналом. От того насколько эффективно организована социальная защита работников, какие права и гарантии им предоставлены, будет зависеть насколько комфортно и уверенно они будут чувствовать себя, выполняя свою работу.

Таким образом, социальная защита работников является обязательным условием успешной деятельности организации, поскольку способствует образованию социальной активности её субъектов, связанной с их личностными особенностями, отношением к труду и удовлетворённостью рабочим местом. Достижение целей и инициативность со стороны персонала также приводит к получению высоких результатов в деятельности, налаживанию социально-психологического климата в коллективе.

Остановимся на рассмотрении сущности социальной защиты как важной категории кадровой политики организации. Юридический подход к определе-

нию сущности социальной защиты характеризуется ее рассмотрением как совокупности прав человека и юридических гарантий по реализации этих прав. Политэкономический подход отличается рассмотрением социальной защиты как системы сложившихся в обществе экономических отношений.

В отдельных работах социальная защита населения рассматривается как система законодательных, экономических, социальных и социально-психологических гарантий, создание равных условий для роста благосостояния за счет необходимого трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства – для трудоспособного населения, а также обеспечение определенного уровня жизни для нетрудоспособных граждан. В другом определении социальная защита населения отождествляется преимущественно с действиями государства, снижая роль негосударственных субъектов данной системы [7, с. 72].

Оценивая границы понятия «социальная защита» следует указать на два подхода в этом вопросе: широкий и узкий. Широкое толкование социальной защиты предполагает ее рассмотрение как системы социальных отношений, при которых индивид способен самостоятельно позаботиться о себе, создать условия для жизнедеятельности своих детей. При этом в сферу социальной защиты включается практически вся сфера жизнедеятельности человека в процессе труда. Узкий подход трактует социальную защиту как социальную политику государства по обеспечению необходимых условий существования тем группам населения, которые находятся в особо сложном положении и не способны без внешней поддержки улучшить его (престарелые, сироты, безработные, инвалиды, мигранты, дети). В этом случае сфера социальной защиты ограничивается социальным страхованием и социальной помощью [5, с. 11].

Нередко социальная защита отождествляется с социальным обеспечением. Такая позиция представлена и в западной литературе, где социальное обеспечение (social welfare), понимаемое как «система мер для защиты индивида и семьи от тех рисков, которые невозможно избежать, в том числе от серьезного

сокращения дохода, необходимого для поддержания приемлемого стандарта жизни», по смыслу совпадает с социальной защитой.

В противоположность данной точке зрения, другими специалистами [4, с. 157; 8, с. 60] социальная защита рассматривается как одна из форм социального обеспечения, что делает ее более узким понятием по сравнению с последним.

На наш взгляд, понятие социальная защита – более широкое, нежели социальное обеспечение, которое можно рассматривать как важнейшую составляющую первой, что расширяет сферу деятельности защиты и состав социально защищенных групп. Рассмотрение собственно социальной защиты (в широком смысле) как заботы общества о своих членах, содействие тем, кто нуждается в помощи, позволяет выделить отдельные блоки, внутри которых защитные действия осуществляются в сферах, где существуют риски жизнедеятельности человека. Известны разные сферы, в которых общество сталкивается с социальными рисками: политика, экономика, социальная среда, культурное пространство, природная среда и т. д.

Особый интерес представляет социальная среда предприятия и риски связанные с ней. Социальную среду предприятия образуют: сам персонал предприятия с его различиями по квалификационным и демографическим признакам, а также разнообразными межличностными и межгрупповыми отношениями; объекты и предметы социального назначения; уровень солидарности, сотрудничества и взаимопомощи, сплочённости коллектива, востребованность работы [6, с. 116].

В социальной среде организации существуют различные риски, на минимизацию которых должна быть направлено действие системы социальной защиты. В числе этих рисков можно отметить, прежде всего, риски социально-психологического характера, то есть воздействующие на человека в процессе трудовой деятельности производственные факторы, которые могут негативно сказываться на его здоровье (например, шум, запыленность, сквозняки, высокая или низкая температуры), а также нарушение социально-психологического

климата коллектива. Благоприятный социально-психологический климат коллектива влечет за собой продуктивную деятельность сотрудников, взаимопомощь между ними в достижении целей предприятия, сплоченность коллектива.

К рискам социально-экономического характера относятся: отрицательное отношение персонала к своей трудовой деятельности, условиями труда и уровнем его безопасности; неудовлетворенность заработной платой, уровнем жизни, способами решения жилищных проблем (что вызывает понижение уровня мотивации персонала к выполнению трудовой функции); риски кадрового обеспечения (вопросы ротации и сокращения, а следовательно, переподготовки кадров, обеспечения рабочих мест для различных социальных категорий).

Таким образом, развитие таких аспектов социальной защиты как правильная организация труда, достижение коллективом высоких результатов совместной работы, оптимальное продуктивное использование рабочего времени, обеспечение чувства удовлетворения у каждого сотрудника рабочим местом, несомненно, влияют на экономическое качество производства.

Социальная защита персонала сочетает в себе социальные и юридические гарантии, обеспечивающие каждому работнику защиту и реализацию его основных социально-экономических прав. Проблемы, связанные с социальной защитой персонала, стремительно приводит к нарастанию напряженности не только на предприятии, но и в обществе. Социальная защита персонала должна объединять в себе различные направления, начиная от создания условий для исполнения трудоспособным населением его трудовой функции, позволяющей персоналу зарабатывать средства для жизни на довольно высоком материальном уровне, включая создание безопасных условий для персонала и доступа его к национальным системам здравоохранения, страхования, реабилитации и профессионального образования, а также включать помощь сотрудникам и членам их семей в достижении прожиточного минимума материальных средств в случаях потери работы, кормильца, появления болезни, рождения ребенка, производственной травмы, инвалидности, достижения пенсионного возраста.

Система социальной защиты персонала включает в себя три основных компонента: социальное страхование, социальное обеспечение и социальные услуги.

Социальное страхование представляет собой страхование на случай возможного непредвиденного изменения социального или материального положения и реализуется в различных формах: страхование на случай безработицы, несчастного случая, временной нетрудоспособности (болезни), инвалидности, старости, потери кормильца материнства и т. п. Цель социального страхования – профилактика и снижение уровня социальных рисков для трудоспособного населения, а также материальная компенсация негативных последствий при наступлении страхового случая.

Социальное обеспечение включает в себя систему мер, направленных на материальную поддержку работников при наступлении страхового случая, а также на оказание помощи в удовлетворении социальных потребностей работников (в обучении, профессиональном росте). Вместе с этим, материальная поддержка работника обеспечивает только его первоочередные потребности, а для решения других проблем необходимо сочетать ее с социальной поддержкой [1, с. 57; 2, с. 453]. При разработке внутриорганизационных систем гарантий, компенсаций и льгот необходимо помнить, что эти обязательства добровольно принимаются организацией в отношении своих работников и должны выполняться безоговорочно, поскольку отказ от программ или их существенное сокращение могут негативно отразиться на имидже работодателя и психологическом климате в организации.

Социальная помощь или социальные услуги реализуются в таких видах поддержки, как материальная помощь при смерти родственников или рождении ребенка, частичная или полная оплата питания и т. п. с целью дополнительной мотивации работников к исполнению своих трудовых функций и повышению ответственности перед организацией. Организации с большой численностью персонала или высоким уровнем прибыли могут предоставлять более широкий спектр услуг,

например оздоровление или лечение работников, бесплатное использование услуг собственных спортивных комплексов и досуговых учреждений.

При разрешении и устранении основных проблем социальной защиты персонала особая роль отводится, несомненно, совершенствованию способов оплаты труда и порядка формирования доходов.

Инновационным явлением в социальной защите персонала является социальное партнерство, которое в самом общем смысле представляет собой солидарность и сотрудничество различных социальных групп и категорий населения для достижения общих целей. Социальное партнерство в трудовых отношениях складывается на основе создания определенной совокупности интересов работников, работодателей и государства (объединение усилий при принятии совместных решений в социально-экономической сфере; обеспечение условий труда; применение правовых норм на предприятии с участием представителей со стороны сотрудников).

Стоит отметить, что в современном трудовом законодательстве участие персонала в управлении предприятием допускается посредством представительного органа. При этом берется во внимание мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором; проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

При этом важно, чтобы и работники предприятия прилагали усилия для решения социальных проблем на предприятии. Трудовые коллективы обладают мощными ресурсами, способными оказать серьезное влияние на сферу социальной защиты работников предприятия, например, посредством усиления роли работы общественных союзов и организаций, представляющих интересы работников в трудовом процессе, а также привлечения особого внимания к реальной значимости коллективных договоров.

Таким образом, для каждого предприятия социальная защита – это главный инструмент для мотивации персонала к труду, поскольку она может удо-

влетворить не только физиологические потребности, но и разрешить социальные и экономические проблемы, наладить взаимоотношения в коллективе и в разы увеличить продуктивность работы персонала.

Одной из основных и наиболее распространенных форм социальной защиты работников в организации является социальный пакет, то есть предоставляемые ему гарантии и льготы, которые делятся на государственные и частные. Если речь идет о государственных гарантиях, то они предоставляются государством в обязательном порядке и регулируются трудовым законодательством. Частные же гарантии являются добровольным волеизъявлением работодателя, как правило, для реализации целей, как работодателя, так и работников. Для работника социальные гарантии являются инструментом социальной защиты, дают возможность получить более комфортные условия труда, а также более высокое материальное вознаграждение, в том числе в денежном эквиваленте. Например, добровольное медицинское страхование (ДМС); доставка сотрудников (на работу / с работы); негосударственное пенсионное обеспечение; оказание материальной помощи; льготное питание; дополнительные отпуска и прочее.

Финансирование социальных гарантий, реализуемых в собственных целях организации, как правило, производится за счет самой организации. Эффективность предоставления социальных гарантий работникам зависит также от восприятия самого руководителя: так он может считать их либо расходами, либо инвестициями. При первом подходе руководители зачастую совершают ошибку, когда для снижения данных расходов делают это в ущерб качеству. С другой стороны, если финансирование социальных гарантий рассматриваются как инвестиции, то это в свою очередь благоприятно скажется и на деятельности организации. Так инвестициями можно считать, например, обучение работников и повышение их квалификации за счет организации. В то же время инвестиции на оздоровление работников является весьма выгодными вложениями, позволяющими сэкономить, сократив будущие убытки организации во время больничных [3, с. 91].

Таким образом, значимость социальных гарантий в кадровой политике и в частности мотивации работников довольно велика. Если организация предоставляет своим работникам соответствующие социальные гарантии, то это говорит о ее надежности и состоятельности, а также заботе о своих работниках, что существенно укрепляет положение организации в конкурентной среде.

Социальный пакет предприятия предполагает наличие определенных социальных программ на предприятии, особенностью которых является их включенность в систему управления социальными процессами на предприятии, процессами профилактики заболеваемости, сохранения здоровья сотрудников (спортивно-оздоровительные программы), процессами пенсионного обеспечения, совершенствования жилищных условий, формирования кадрового потенциала.

Таким образом, предоставление различных социальных гарантий работникам выступает мощным стимулом в трудовой деятельности персонала. При помощи эффективной организации системы социальной защиты предприятие получает возможность снизить текучесть кадров, повысить лояльность персонала и его мотивационность, укрепить свой положительный имидж в глазах потребителей и конкурентов, а также увеличить прибыльность своей деятельности.

Список литературы

1. Глеба О.В. Раздельный сбор отходов в России: проблемы и пути решения / О.В. Глеба, К.А. Чудакова // Аграрное и земельное право. – 2020. – №2 (182). – С. 56–59.
2. Глеба О.В. Основные проблемы и перспективы развития малого и среднего предпринимательства в Московской области / О.В. Глеба, М.А. Асеева // Экономика и предпринимательство. – 2017. – №9–4 (86). – С. 451–456.
3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Инфра-М, 2015. – 524 с.
4. Пузын Э.С. Понятие и роль организации труда в системе управления персоналом / Э.С. Пузын, К.А. Чудакова // Право, экономика и управление: ак-

туальные вопросы: сборник материалов Всероссийской научно-практ. конференции с международным участием. – Чебоксары, 2020. – С. 157–161.

5. Ракитский Б. Социальная защищенность и ее типы // Вопросы экономики. – 2017. – №7. – 23 с.

6. Система работы с кадрами управления / под ред. В.А. Шаховой. – М.: Мысль, 2015. – 380 с.

7. Тарент И.Г. Система социальной защиты населения в Российской Федерации: учебное пособие. – Ногинск: Ногинский филиал РАНХиГС, 2015. – 160 с.

8. Vihlyayeva I.V., Shpeka S.V., Babin A.V., Aseeva M.A., Gleba O.V. Problems and perspectives of development and regulation of electronic forms of money in Russia // Asian Social Science. – 2015. – Т. 11. – №14. – С. 55–69.