# Лекция 1

**Социальная защита жизни, здоровья и деловой репутации работника в процессе труда**

1. *Становление и развитие социальной защиты персонала*

*в России и за рубежом.*

1. *Развитие системы социальной защиты персонала на Западе.*
2. *Эволюция социальной защиты в России.*
3. *Механизмы социальной защиты деловой репутации*

*работников.*

I

Социальная защита является составным элементом охраны тру­да как системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, содержащей правовые, соци­ально-экономические, организационно-технические, санитар­но-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитацион­ные и иные мероприятия.

Термин «социальная защита» был впервые употреблен в CШA в Законе о социальной защите 1935 г., который предопределил новый для этой страны институт обязательного страхова­ния на случай старости, смерти, инвалидности и безработицы.

Вскоре данный термин стал свободно использоваться во многих странах мира и употребляться в документах Международной организации труда (МОТ), так как элементарно и доходчиво показывал сущность проблемы организации национальных программ и систем помощи престарелым и нетрудоспособным. В даль­нейшем рамки понятия существенно расширились при разра­ботке и принятии конвенций и рекомендаций МОТ, Всемир­ной организации здравоохранения (ВОЗ), Международной ас­социации социального обеспечения (МАСО) по социальному страхованию и социальной помощи, гарантированию мини­мальных доходов работающим при наступлении нетрудоспособности, а также в области условий и охраны труда, заработ­ной платы.

Активное употребление категории «социальная защита» международным сообществом можно пояснить тем, что в период 30-50-х годов XX в. во многих странах мира случились грандиозные трансформации в социальной политике, которые потребо­вали систематизации и координации защитных функций, осу­ществляемых различными сегментами и институтами социаль­ной сферы.

В новых экономических обстоятельствах понятие «социальная за­щита» очень широко используется как замена применявшемуся в экономике советского периода понятию «социаль­ное обеспечение». Необходимость такой замены определена тем, что понятие «социальное обеспечение» характеризовало специфическую правовую форму социальной защиты, исполняемую непосредственно государством. В новых экономиче­ских условиях появилась потребность в развитии других организационно-правовых форм социальной защиты и, следова­тельно, необходимость введения нового понятия, характери­зующего всю совокупность отношений, связанных с обеспечением и защитой социально уязвимых категорий насе­ления. В мировой практике в этих целях давно применяется понятие «социальная защита».

В настоящее время, как в специальной литературе, так и в отечественных и международных нормативных правовых актах употребляется крайне широкий перечень понятий, касающихся к социальной защите населения. Применяются такие терми­ны, как «социальная защита», «социальная помощь», «социаль­ное обеспечение», «социальная компенсация», «социальная выплата», «социальное пособие», «социальная субсидия» и др.

Обобщая анализ имеющихся дефиниций, можно отме­тить наличие многих дефиниций понятия «социальная защи­та». В частности, в четырех федеральных законах примени­тельно к тем или иным категориям населения используются четыре разных определения социальной защиты (табл. 1).

По мнению Дулясовой М.В. и Ханнановой Т.Р., социальная защитаесть сформировавшаяся вследствие влияния социальных рисков функция общества, по обеспечению человеку социального положения, которое со­ответствует обстоятельствам, следующим из его неотъемлемых и об­щепризнанных социальных прав, от рисков несоциального ха­рактера, связанных с природными катастрофами, промышлен­ными авариями и иными явлениями, защищаются другими средствами (например, с помощью имущественного страхова­ния).

Социальная защита населения основывается на международ­ном и национальном законодательстве, финансовых ресурсах и социальной инфраструктуре, обеспечивающих вероятность ее практического исполнения.

Законодательство устанавливает совокупность условий и инст­рументов, методов, образующих систему социальной защиты населения. Основными элементами практической деятельно­сти системы социальной защиты населения являются подсис­темы социального страхования и социального обеспечения.

*Таблица 1*

Классификация определений термина «социальная защита

|  |  |
| --- | --- |
| Федеральный закон | Определение термина  «социальная защита» |
| «О ветеранах» (№ 5-ФЗ от 12 января 1995 г.), ст. 13 | — - осуществление системы мер, направ­ленных на создание условий, которые обеспечивают экономическое и моральное благополучие ветеранов, а также на пре­доставление им дополнительных прав и льгот... |
| « О государственной за­щите судей, должност­ных лиц правоохрани­тельных и контролирую­щих органов» (№ 45-ФЗ от 20 апреля 1995 г.), ст. 3 | — - реализация установленных настоящим Федеральным законом прав на материаль­ную компенсацию в случае их гибели (смерти), причинения им телесных повре­ждений или иного вреда их здоровью, уничтожения или повреждения их имуще­ства в связи с их служебной деятельно­стью. |
| «О «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (№ 181-ФЗ от 24 ноября 1995 г.), ст. 2 | — - система гарантированных государством экономических, социальных и правовых мер, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенса­ции) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей уча­стия в жизни общества. |

*Окончание табл. 1*

|  |  |
| --- | --- |
| «О статусе военнослужа­щих» (№ 76-ФЗ от 27 мая 1998 г.), ст. 3 | - функция государства предусматривает:   * реализацию их прав, льгот, гарантий и компенсаций органами государственной власти, органами военного управления и органами самоуправления; * совершенствование механизмов и инсти­тутов социальной защиты указанных лиц; охрану их жизни и здоровья, а также иные меры, направленные па создание условий жизни и деятельности, соответствующих характеру военной службы и ее роли в об­ществе. |

Социальная защита в любой стране рассматривается как система и характеризуется совокупностью:

1. ситуаций, в которых применяются меры социальной защиты;
2. организационно-правовых форм, в которых социальная защита реализуется.

Если условия, в которых применяются меры соци­альной защиты, являются почти одинаковыми для боль­шинства стран и установлены нормами международного права (в частности, 102-й Конвенцией МОТ), то организацион­но-правовые формы социальной защиты, применяемые в раз­ных государствах, могут интенсивно отличаться, что определяется характером исторического формирования социальной защиты в отдельных странах.

Социальная защита работников предопределяется как совокуп­ность социальных и юридических гарантий, обеспечивающих работающим осуществление их основных социально-экономиче­ских прав, в том числе права на уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и формирования рабочей силы.

Выделяются четыре важнейшие функ­ции социальной защиты.

Профилактически-предусмотрительная функция заключается в проведении совокупности организационно-технических, медицин­ских мероприятий, позволяющих защитить здоровье и трудо­способность работника в процессе труда.

Экономическая функция состоит в замещении потерянных в связи с временной или постоянной утратой трудоспособ­ности (болезнь, несчастный случай, преклонный возраст) или потерей кормильца (для членов семьи работника) заработной платы или дохода, а также в возмещении дополнительных рас­ходов, связанных с лечением и инвалидностью.

Социально-реабилитационная функция предусматривает реализацию комплекса медицинской, профессиональной и социальной реабилитации работников с целью восстановления утраченного здоровья и трудоспособности.

Политическая функция — это развитие и поддержание эффективных институтов и механизмов социальной защиты для обеспечения гарантированных Конституцией и законода­тельством социальных и правовых норм защиты и поддержа­ния социального стабильности в обществе.

Одним из основных элементов системы социальной защиты выступают институты социальной защиты.Используются, как правило, две формы социальной защиты: государственная социальная (безвозмездная) помощь и социальное страхование (возмездная форма социальной за­щиты). Им соответствуют пять базовых институтов социаль­ной защиты.

1. Государственная социальная помощь лицам, которые из-за отсутствия трудоспособности, места работы, источников доходов не в состоянии независимо обеспечить свое материальное бытие. Размер предоставляемой помощи не связан с уровнем прошлого дохода или сформировавшимся общим уровнем жизни населения.

Социальная помощь имеет в значительной степени благотворительный характер. Пенсии и пособия в рамках социаль­ной помощи предоставляются лишь определенным законо­дательством категориям граждан. Обусловливающая характери­стика данного института защиты — социально-алиментарные внедоговорные действия государства по оказанию помощи уяз­вимым категориям населения (инвалидам детства; лицам других ранних сроков наступления инвалидности; гражданам, не имеющим необходимого страхового стажа для получения пен­сий).

1. Государственное социальное обеспечение военнослужа­щих, служащих органов внутренних дел и налоговой полиции, государственных служащих, а также ряда других категорий граждан с учетом специфического характера их трудовой деятельности по выполнению значимых функций государства.
2. Обязательное (по закону) социальное страхование, являющееся институтом социальной защиты экономически активного населения от рисков утраты дохода (заработной платы) из-за потери трудоспособности (болезнь, несчастный случай, старость) или места работы. Финансовые источники — страховые взносы работодателей, работников (иногда государства), организованные на принципах солидарной взаимопомо­щи и ответственности гражданина за свое благополучие. Исключение составляют системы страхования от несчастных случаев и на производстве, которые финансируются только за счет взносов работодателей.

Пенсии и пособия в рамках систем социального страхова­нии предоставляются по праву застрахованного, обусловленно­му самим фактом и степенью участия каждого застрахованного и его работодателя в финансировании данных систем.

Обусловливающей характеристикой отношений в сфере обязательного социального страхования является принцип замеще­нии утраченной заработной платы (дохода для самозанятого населения), означающий, что размеры пенсий и пособий согласованы с предыдущими заработками и взносами, что, в свою оче­редь, определяет наличие назначенного страхового периода без всякой обследования нуждаемости.

Величина обязательных страховых платежей зависит от сложившихся в обществе уровней социальных гарантий для работающих в случаях наступления для них социальных рисков и обусловливается как следствие компромиссных решений, дости­гаемых в ходе договорных процессов между основными соци­альными субъектами (работодателями и работниками), в кото­рых, как правило, принимает участие государство (устанавли­вает минимальные нормы защиты).

Развитие принципиально новой для нашей страны системы социального страхования проистекает на законода­тельной основе. Приняты законы «О государственных пенсиях в Российской Федерации» (1990 г.), «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» (1991 г.), «О занятости населения в Российской Федерации» (1991 г.), Фе­деральный закон «О порядке исчисления и увеличе- ния госу­дарственных пенсий» (1997 г.) и Федеральный закон «Об осно­вах обязательного социального страхования» (1999 г.).

4. Добровольное дополнительное (профессиональное) соци­альное страхование наемных работников в пределах некоторых отраслей экономики или компаний, организация которых исполняется на основе долгосрочных отраслевых (рамочных) или коллективных соглашений.

Характер добровольных дополнительных систем социаль­ного страхования, как правило, частный, но их деятельность регулируется специальным законодательством, которым пре­дусматривается система социальных гарантий для застрахован­ных: минимальный период занятости у одного работодателя, после которого появляется право на дополнительные виды за­щиты, например, пенсионное обеспечение; сохранение приоб­ретенных прав застрахованного при перемене места работы, формы контроля за состоянием актуарного баланса страховой организации. Организационно-правовыми формами данного института социальной защиты служат пенсионные системы от­дельных предприятий, в которых пенсионные активы либо не изолированы от собственных средств предприятий, либо отделены и управляются самостоятельными пенсионными кассами, фон­дами, кассами поддержки и страховыми компаниями.

В целях гарантии осуществления приобретенных пенсионных прав существует резервный пенсионный фонд, из которого осуществляются выплаты в случае неплатежеспособности предпри­ятия или самостоятельной пенсионной кассы (фонда, страхо­вой компании).

В последнее десятилетие существенное формирование (организа­ционное и законодательное) получили негосударственные пен­сионные фонды (НПФ). По правовому статусу они представляют собой некоммерческие организации социального обеспе­чения, которые рассматриваются как добровольное дополнение к обязательному социальному страхованию. В 2000 г. пенсион­ные выплаты вырабатывали более 150 НПФ (60% их общего числа). Дополнительную пенсию в системе НПФ получали около 200 тыс. человек, а средний ее размер составил около 160 руб. в месяц, или 1/3 от среднего размера государственной пен­сии.

5. Добровольное личное (частное) страхование граждан, созданное на договорной основе, что сужает его рамки и функционирование фиксированными периодами вре­мени, установленными видами риска и финансовыми возмож­ностями отдельных физических лиц. Принципы личного стра­хования: эквивалентность страховых взносов и выплат, увязка страховой премии с возможностью возникновения риска для определенных граждан в течение обусловленного периода време­ни. Обусловливающие характеристики — присутствие страхового договора, ответственность граждан за свое благополучие.

При этом базовым, обусловливающим (по объему финансовых средств, массовости охвата, разнообразию и качеству услуг) является институт обязательного социального страхования (пенсионного и медицинского, от несчастных случаев на производстве и в связи с безработицей). Так, на долю имеющихся видов обязательного социального страхования в развитых стра­нах доводится, как правило, 60-70% всех затрат на цели социальной защиты и 15-25% ВВП. В России на долю государственных внебюджетных социальных фондов доводится около 15% затрат на цели социальной защиты и 8,0% ВВП.

Таким образом, термин «социальная защита» чаще всего характеризует всю совокупность отношений, связанных с защитой различных категорий населения, т.е. обычно применяется широкий подход для установления предмета и содержания понятия «социальная защита», охватывающего фактически всю сферу жизнедеятельности че- ловека.

II

В XVI-XVII вв. на исторической арене впервые появляют­ся фабричные рабочие, так как этот период характеризуется пе­реходом от аграрного и ремесленного производства к общест­венному, сопровождающимся отчуждением основной массы работников от средств производства и средств существования (это так называемый подготовительный этап индустриализа­ции — этап «первоначального накопления капитала»).

В связи с этим возникает новая форма социальной неза­щищенности — потенциальная утрата заработка (несчастный слу­чай, болезнь, безработица). На этом этапе появляются и первые формы социальной защиты работников из-за утраты трудо­способности в случае несчастных случаев на производстве — цеховая солидарность и помощь.

Именно этот период можно считать точкой отсчета разви­тия системы социальной защиты работников.

Далее возникает период индустриализации, с которым тес­но связана история разработки доктрин социальной защиты работников. Модифицирование исторических условий, в которых осу­ществлялась индустриализация, а также общественного произ­водства и видов трудовых отношений сопровождалось эволю­цией теории и практики социальной защиты, которая обычно подразделяется на три этапа.

Первый этап индустриализации в истории Запада (XVII- XIX вв.) характеризовался реформой самих обществен­ных производительных сил — переходом от мануфактуры к ма­шинному, или фабрично-заводскому, производству.

В трудовой сфере данный этап различался крайним упроще­нием трудовых операций и утомляющим ритмом труда, от­чуждением работника от процесса труда, отсутствием простых форм охраны труда, высокой длительностью ра­бочего времени, неурегулированностью вопросов заработной платы, использованием труда женщин и детей на рабочих местах с вредными условиями труда, отсутствием законодательных норм, регулирующих предоставление пособий в случае утраты трудоспособности из-за несчастных случаев на производстве, болезней и старости. Государство, построенное в основном на принципах либерализма и индивидуализма, не предпринимало активных действий по защите работающих.

Перемены, вызванные индустриализацией и связанными с ней урбанизацией жизни и монополизацией экономик, станов­лением рабочего движения, потребовали новой доктрины соци­альной защиты взамен ранее имевшейся и организованной на принципах взаимной помощи, семейного обеспечения не­трудоспособных и благотворительности.

Великобритания — первая капиталистическая страна, кото­рая ввела законодательное регулирование трудовых отноше­ний с помощью фабричного законодательства. Аналогичные виды фабричного законодательства начиная с 60-х годов XIX в. формируются и в других западноевропейских странах — Гер­мании, Австрии. В России законы о труде стали формировать­ся с 80-х годов XIX в.

Исторически значительный шаг был сделан в конце XIX в., ко­гда германское правительство, руководимое О. Бисмарком, ввело обязательную систему социального страхования для ра­ботающих в промышленности. Она включала обеспечение в случае болезни (с 1883 г.), несчастных случаев на производстве (с 1884 г.), по инвалидности и старости (с 1889 г.). Система со­циальной защиты работающих, построенная по модели О. Бис­марка, оказалась не только жизнестойкой, но и весьма результативной. С начала XX в. примеру Германии следовали другие европейские страны, столкнувшиеся с серьезными со­циальными вопросами и растущими запросами со сторо­ны рабочего класса. Таким образом, период с 80-х годов XIX в. до конца 20-х годов XX в. можно установить как первый этап становления систем социальной защиты трудящихся(разра­ботка социального законодательства, развитие систем со­циального страхования и охраны труда). В процессе становле­ния и развития систем социального страхования определяются нормы создания финансовой базы для социальной защиты работников. Установленная практика заключается в том, что целый спектр экономических затрат, связанных с профессиональными рисками (вопросы техники безопасности, гигиены и медицины труда, компенсации утраты трудоспособности из-за несчастных случаев на производстве и профессиональных за­болеваний), несет работодатель. По другим же видам социаль­ных рисков расходы делятся между предпринимателя­ми (работодателями) и работниками.

Второй этап развития западных национальных систем со­циальной защиты работников в процессе труда (конец 20-х — начало 60-х годов XX в.) определялся:

1. новым этапом индустриализации (США — 1914-1929 гг.; Западная Европа — 30-50-е годы; Япония — 50-60-е годы);
2. разрушительными последствиями Первой и Второй ми­ровых войн;
3. социалистической революцией (1917 г.) в России;
4. экономическим кризисом (кризисом либеральной модели экономического развития) начала 30-х годов.

Эти факторы дали толчок пониманию необходимости рас­ширения сферы действия социальной защиты, охвата всех групп трудящихся и вмешательства государства в социаль­но-экономические процессы.

Первые классифицированные теоретические разработки социальных вопросов труда были выполнены представите­лями школы «человеческих отношений» в США в 30-40-е годы (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, М. Фоллетт и их последова­тели).

К этому периоду причисляются психофизиологический подход в рамках эргономики и социально-психологическая теория развития потребностей и трудовой удовлетворенности (А. Маслоу, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг), авторы которой формируют идею иерархической динамики развития потребностей индиви­да от низших к высшим, выдвинутую в 50-х годах американским психологом А. Маслоу.

Важной на данном этапе встал вопрос дефиниции роли государства в социальной защите работников. Этой проблеме были посвящены работы Дж.М. Кейнса, идеи которого в об­ласти социальной защиты созидательно выработал английский ученый У. Беверидж. В своем докладе парламенту и правительст­ву страны (1942 г.) он аргументировал новую роль государства как одного из главных субъектов, ответственных за социальную защиту трудящихся и всего населения. По его мнению, задача обеспечения соответствующих условий труда должна решаться государством на основе осуществления принципа действенного раз­деления властей — законодательной, исполнительной и судеб­ной.

Наряду с этим Беверидж советовал обширно формировать государственное вспомоществование, cоздать национальную службу здравоохранения, гарантирующую бесплатное меди­цинское обслуживание. Все это совместно взятое составило бы, по его мнению, единую систему социальной защиты населе­ния. Надлежит остановиться на работе финского ученого социально-демократической ориентации П. Кууси, который является сторонником теории «государства всеобщего благосостоя­ния.». По его мнению, природа социальной политики трансформируется: если раньше она была ориентирована на защиту только слабых и нуждающихся, то теперь — на защиту всей нации и обернулась в национальное достояние.

Отталкиваясь то рекомендаций У. Бевериджа, лейбористское пра­вительство Англии на протяжении 1944-1948 гг. приняло ряд законодательных актов, на основе которых была создана еди­ная система социального страхования и обеспечения, охваты­вающая все население и все случаи потери заработка, и было введено всеобщее бесплатное медицинское обслуживание. Ана­логичные реформы после Второй мировой войны были прове­дены во многих западных странах.

Крупной вехой в создании теории социальной защиты надлежит полагать разработанную немецкими учеными — неолибера­лами концепцию «социального рыночного хозяйства», в кото­рой в качестве одного из наиболее деятельных субъектов высту­пает государство. Начиная с конца 30-х годов Л. Рюстов, В. Репке, Ф. Бем, В. Ойкен и Г. Гросман-Дерт начали публика­цию серии работ под программным названием «Порядок эко­номики». Основной вывод неолибералов заключался в том, что ус­пехи в экономической жизни общества возможны на основе развития свободных рыночных структур с обязательным и одновременным наличием экономического и социального по­рядка, обеспечиваемого сильным государством. В начале 50-х годов данное теоретическое направление продолжили А. Мюл­лер-Арма и Л. Эрхард. Суть социального рыночного хозяйства в их толковании заключается в синтезе экономической сво­боды и идеалов социального государства, связанных с социаль­ной защищенностью членов общества и социальной справедли­востью.

Таким образом, главная особенность второго этапа развития систем социальной защиты работников в развитых западных странах заключается в увеличении роли государства в формировании систем охраны труда, социального страхования и помощи, здравоохранения и профессионального образования.

Третий (современный) этап развития систем социальной за­щиты работников охватывает последние 40-50 лет (с начала 60-х годов до настоящего времени). Качественные различия дан­ного этапа от предшествующего состоят в:

* модификациях характеристик трудового процесса, вызванных постиндустриальной модернизацией;
* повышении требований рабочего класса к обстоятельствам и охра­не труда, уровню медицинского и реабилитационного обслу­живания;
* смене типов трудовых отношений.

Постиндустриальная модернизация технологий и трудового процесса породила крайне двойственные процессы. С од­ной стороны, она способствовала усложнению и интеллектуализации труда, а с другой — резко обострила проблемы орга­низации, условий и охраны труда. Подтверждением этого стали выступления рабочих в конце 60-х — первой половине 70-х годов во многих развитых западных странах, особенно во Франции, Италии, а также в США, Англии, Скандинавских странах. В эти годы отчетливо открылось стремление рабочих. К сохранению своего здоровья и обеспечению более высокого уровня социальной защиты, повышению творческого содер­жания труда.

Борьба трудящихся в условиях представительной демо­кратии толкала капитал к поиску компромиссных и гибких социально-технических решений, к использованию методов управления, разрешающих учитывать растущие социальные запросы трудящихся, к таким отношениям с государством, в которых оно играет роль регулятора и координатора социальной политики, учитывающей интересы двух сто­рон.

Расширение сферы социальной защиты трудящихся в эти годы было определено объективными факторами. Дело в том, что в послевоенные годы и особенно позже, в 60-70-е годы, во многих западных экономиках качественно модифицировались технологии, организация и условия труда. В связи с усложнением труда, удорожанием стоимости оборудования от работников требовались повышенное внимание, жесткая дисциплина труда, быстрота реакции, большая ответственность. Механизация и автоматизация производства, сократив затраты физической энергии рабочих, существенно усилила их нервно-психические нагрузки. В то же время известно, что для возмещения нервной нагрузки необходимы большие расходы и качественно другие условия жизнедеятельности, чем для восстановления физиче­ских затрат организма. Это усиливает проблемы условий и ох­раны труда, отдыха, жилья и досуга, образа жизни жителей крупных промышленных городов. Значительные темпы работы и жизни, современная организация производства, устремленная на повышение производительности, производительности и качества труда, приводят к безвременному износу и старению чело­веческого организма, к увеличению частоты возникновения нервных и сердечнососудистых заболеваний, к увеличению произ­водственного травматизма и количества профессиональных заболе­ваний. Из этого следует неотступная необходимость в росте качества трудовой жизни и, в частности, в совершенствовании условий и охраны труда, расширении сети медицинского об­служивания, формировании систем медицинской, социальной и про­фессиональной реабилитации пострадавших на производстве, совершенствовании материального положения действующих в случае потери заработка. Финансирование всех этих программ в боль­шинстве западных стран реализуется с помощью социаль­ного страхования.

В связи с этим в 60-е и 70-е годы на Западе отмечался бы­стрый рост количества социальных программ, увеличился круг застрахованных лиц, усовершенствовалось качество, и увеличился набор услуг по социальному страхованию и обеспечению.

Если в начале 50-х годов расходы на социальные программы составляли около 7% ВВП, то в течение 60-х — 70-х годов они возрастали темпами (около 8% в год), вдвое превосходящими темпы роста ВВП. За период с 1960 по 1977 г. они выросли (в постоянных ценах 1975 г.) в Великобритании в 2,75 раза, в США — в 3,73, во Франции — в 4,6, в Швеции — в 5,1 и в Япо­нии — в 12,84 раза. К середине 70-х. годов на их долю доводилось от 20% (Япония и США) до 30% ВВП (ряд стран Евро­пейского сообщества и Скандинавские страны).

В эти же годы на основе имеющихся в западных странах концептуальных подходов были разработаны теории качества трудовой жизни и гуманизации труда. Концепции качества трудовой жизни (КТЖ) и гуманизации труда, а также предшествовавшие им поведенческие доктрины учитывают, с одной стороны, ценностные директивы личности, степень ее ориента­ции на работу (как важнейшие факторы роста производитель­ности труда), а с другой — влияние на работника условий и организации труда, а также условий его проживания вне работы (как комплексной системы оценки уровня социальной за­щиты работников и членов их семей). В широком смысле кон­цепция КТЖ охватывает все то, что воздействует на трудящегося, содержа оплату, организацию, содержание и условия труда, технику безопасности и дизайн рабочего места.

Существенное влияние на формирование новой системы взглядов на социальную защиту работников в области охраны труда оказала деятельность (в 70-е годы) Комитета Робинса, который на протяжении нескольких лет занимался изучением проблем управления охраной труда в Великобритании. Практическая значимость рекомендаций Комитета Робинса заклю­чается в обосновании необходимости включения в систему отно­шений в области охраны труда принципа обязанностей всех субъектов права: нанимателей, наемных работников, разработ­чиков техники, изготовителей продукции.

Подчеркивается также необходимость осуществления в практике охраны труда принципа компетенции.

Указанные концептуальные подходы в целом с итогами широких программ изысканий по эргономическим, биомедицинским, экологическим проблемам в 60-70-е годы привели к пересмотру сформировавшихся к тому времени национальных систем охраны труда и пониманию необходимости обновления.

В итоге были построены довольно действенные нацио­нальные и на уровне фирм целостные модели охраны и гигие­ны груда и социального страхования, разрешающие минимизировать уровень профессионального риска и создать высокую степень социальной защиты работающих.

В новой модели в качестве инструментов социальной защи­ты кроме обязательного социального страхования являются фирменные социально-страховые услуги, которые расширяют спектр средств социальной защиты персонала, содержа дополнительное пенсионное страхование, услуги здравоохра­нения, образования, помощь в приобретении жилья, юридиче­скую помощь. Институты социальной защиты дополняют друг друга, начинают выходить за границы только воспроизводствен­ных и компенсаторных функций. Их целью становится увеличение качества и обеспечение социальной мобильности труда, достижение более разностороннего применения творческого потенциала персонала. В итоге совершается углубление процес­са социализации и гуманизации экономической жизни и тру­довых отношений.

В ближайшие четверть века предполагается исполнить новый подход — концепцию достойного труда, основными характеристиками которой являются нормальные условия, адек­ватная заработная плата и социальная защита работника, от­сутствие дискриминации на рабочем месте, обеспечение всей совокупности трудовых прав.

III

Формирование системы социальной защиты в России до 1917 г. происходило в русле западноевропейской традиции. В 80-90-е годы XIX в., когда случилось бурное становление крупного машин­ного производства, в России развивается фабричное законо­дательство, обретают развитие личное и коллективное страхо­вание, возникают кассы взаимопомощи, уделяется внимание вопросам гигиены и охраны труда.

В начале XX в. в России по примеру Германии (внедрившей страхование на производстве в 80-90-х годах XIX в.) начинает осваиваться система социального страхования. В это время отечественные ученые разрабатывают экономические доктри­ны страхования, методы оценки социальных рисков и координирования систем заработной платы с уровнями социальной защиты на­емного труда. Значительный вклад в решение этих проблем внесли Н.Е. Введенский, В.В. Берви-Флеровский, Н.А. Вигдорчик, М.И. Туган-Барановский, Г.В. Хлопин.

Результатом усилий общества и государства стала разработ­ки (и течение 10 лет) и принятие в 1912 г. Третьей Государственной думой четырех законов о социальном страховании работников, созданных по модели О. Бисмарка. С этого периода Россия подключилась к числу цивилизованных стран с прогрессивный для этого времени комплексной системой социального страхования.

Марксистское направление экономической мысли в области труда распространялось тогда по пути теоретических построений различных форм обобществления труда, его государственного регулирова­ния. На Шестой (Пражской) Всероссийской конференции РСДРП (1912 г.) существенным пунктом повестки дня являлась дефиниция позиции большевиков по поводу думских законо­проектов о социальном страховании. Поэтому В.И. Ле­нин разработал альтернативную страховую программу, в соответствии с которой «наилучшей формой страхования рабочих является государственное страхование их». Использование Лениным термина «страхование» в сочетании с понятием «государствен­ное» значило использование принципиально другого подхода к способам создания страховых фондов для нетрудоспособных лиц. Уже в те годы предлагалось исключить из процесса финансового обеспечения социального страхования одного из основных субъектов — работника, который обязан нести на­ряду с двумя другими субъектами (работодателем и государственном) свою долю ответственности за социальные риски.

Этот подход на самом деле не является страховым. Это больше является социальной помощью или социальным обеспечением (вспомоществование) из государственного бюджета в виде ги­пертрофированно приумноженных общественных фондов потребления.

Вслед за революцией обратной стороной утверждения «государство — монопольный собственник и работодатель» стало «государство — монопольный распорядитель социальных выплат», что затем привело к десубъективизации общества в сфере социальной защиты. Государство фактически привело весь спектр солидарных обязанностей граждан (отношения ме­жду профессиональными группами работников и работодателями, между поколениями — «договор поколений», между за­нятыми и нетрудоспособными) к обязательной трудовой дея­тельности, что машинально обеспечивало право на государ­ственную социальную помощь.

В итоге стал разбитым один из основных прин­ципов социального страхования — соблюдение равносильности страховых взносов и выплат.

Так, составляющие социального страхования, созревшие и законодательно оформившиеся в Рос­сии до революции, уже в конце 20-х годов исчезли, их финансовые системы, соединенные со страховой медициной, пенсионным страхованием и страхованием от несчастных случаев на производстве, были интегрированы в цельную систему с дотациями из госбюдже­та. Подобную форму социальной защиты принялись звать государ­ственным социальным обеспечением.

Несмотря на это, достигнутая в СССР величина социальной за­щиты населения, устранение нищеты, безграмотности, безра­ботицы большая часть исследователей оценивают довольно значительно. Государственная власть, скопление сил, средств, инициативности народных масс продолжительное время давали результаты. Од­нако это продолжалось до тех пор, пока потенциал активных форм труда, централизации и планирования не был исчерпан. Опоздание с «включением» потенциала личности привело к социальному, экономическому и политическому кризису со­ветской социальной системы. Специалисты НИИ труда подмечают, что анализ российского опыта за конечные 100 лет при­водит к беспристрастному выводу: асимметрия ролевых функций личности, коллектива и государства непроизводительна, кроме того, она разрушительна для общества. Без модернизации отноше­ний в социальной сфере нереально справиться с теми колоссальными тяжестями, с которыми встречается общество в настоящее время.

В последние годы социальная защита населения являет­ся объектом пристального внимания ученых. Социальная за­щита как система анализируется в трудах Е.В. Егорова, С.В. Кадомцевой, Б.В. Ракитского, В.Д. Ройка, Н.К. Кульбовской, Н.Е. Римашевской, Г.Э. Слезингера, она также была объектом исследования таких организаций, как НИИ труда и со­циального страхования, Центр уровня жизни, социальной защищенности и рынка труда, Академия труда и социальных отношений и т.д.

Сейчас функционирующая система социальной защиты в России выступает как совокупность следующих институтов и механизмов:

* социальное страхование занятого населения (пенсионное, медицинское, от несчастных случаев на производстве, по болезни и в случае материнства, по безработице), преду­сматривающее краткосрочные и долгосрочные денежные выплаты (пенсии) и социальные услуги (медицинская по­мощь);
* государственное социальное обеспечение всего населения, содержащее государственную систему здравоохранения, семейные пособия и социальные пенсии;
* государственное социальное обеспечение отдельных кате­горий занятого населения — пенсионное обеспечение во­еннослужащих и государственных служащих;
* корпоративные и частные системы добровольного допол­нительного страхования (негосударственные пенсионные фонды, добровольное дополнительное медицинское стра­хование и личное страхование пенсий, жизни от несчаст­ных случаев и т.д.);
* системы социальной защиты, созданные на уровне предприятий (оплата проезда, питания и т.д.).

Тем не менее, процесс формирования данного института защиты еще не закончен. Состояние системы социальной защиты, несмотря на цепь положительных и конструктивных моментов ее ре­формирования, указывает на присущие ей серьезные недостатки. Макроэкономические показатели, характеризующие ее результативность (уровень, продолжительность жизни и состояние здоровья населения, масштабы и состав бедности), как и статике, так и в динамике позволяют большому количеству отечественных и зарубежных исследователей резюмировать о том, что система все хуже справляется со стоящими перед ней задача­ми и частности, это относится к защите работника от несчаст­ною случая на производстве.

Рыночные реформы, осуществляемые в России с начала 90-х го­дов, значительно снизили уровень социальной защиты работ­ников, особенно при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а прогрессирующие негативные тенденции, связанные с увеличением тяжести производственно­го травматизма во многих отраслях промышленности, указывают на необходимость разработки системы социальной защиты работников, основывающейся на принципах и подходах, отвечающих новой экономической формации. Один ее аспект связан с экономической ответственностью работодателей перед работ­никами в случае травмирования последних на производстве. Работнику должна быть гарантирована соразмерное компенсирование в случае утраты здоровья на производстве. Функционирующая сис­тема компенсирования вреда пострадавшему не отвечает определяющимся рыночным отношениям. Реальные потери и расходы пострадавшего различимо выделяются от суммы компен­сации, так как учитывается только материальная составляю­щая ущерба. Это обусловлено не столько интересом отдельных работодателей в сокрытии эпизодов трудового уве­чья, сколько отсутствием современных методов определения ущерба работника от несчастных случаев на производстве, учи­тывающих специфику рыночных отношений. Прочий аспект связан с вопросами социальной защиты от неблагоприятных следствий профессиональной деятельности, с одной сторо­ны, с помощью профилактики травматизма на опасных про­изводственных объектах, с другой — через компенсационные механизмы социальной защиты работников от результатов не­счастных случаев на производстве.

Задача совершенствования условий и охраны труда и подобающего повышения социальной защищенности работников сейчас осложнена тяжелым состоянием экономики большого количества организаций, инфляционными процессами, обесцени­вающими зарплату работников. В этих сложных условиях работодателю необычайно существенно знать размеры затрат, связанных с охраной труда в соответствии с трудовым законодательством, и уметь предвидеть их действенность. А данное значит, что целесообразны расчеты затрат на мероприятия по охране труда, на оплату компенсаций за работу во вредных условиях труда, на страховые взносы по страхованию от не­счастного случая на производстве. Учет данных затрат нужен для:

* поиска способов совершенствования условий труда; оценки и учета социально-экономического ущерба от несчастных случаев на производстве по единым экономическим по­казателям, создания резервных фондов, определения возможных компенсационных выплат и т.д.;
* принятия аргументированных решений по обеспечению социаль­но экономической защищенности работников;
* рассмотрения результативности мероприятий, устремленных на обеспечение социально-экономической защищенности работ­ников.

С позиции работника также существенно иметь представление об уровне защищен­ности, который устанавливается разработанностью мер охраны и безопасности труда, профилактической защиты, в том числе отбора качественной рабочей силы, методов оценки ущерба от несчастного случая на производстве.

Так, необходимо решить полный ряд трудных проблем методического, страхового, лечебно-реабилитацион­ного, профилактико-диагностического характера. Иными словами, необходимо формирование многопрофильного института защиты. Настоящее обусловлено сложной природой профессиональных рисков, но их трудно предсказуемыми и длительными по времени следствиями.

Имеющиеся проблемы вызывают изменения и необходимость упорядоче­ния институциональной базы социальной защиты с помощью создания новой модели социальной политики и защиты (социальное государство), правового закрепления разделения полномочий, функций и обязанностей между социальными субьектами (работодателями и работниками), государством, гражданами (застрахованными лицами и пенсионерами), феде­ральным центром и регионами.

IV

Нынешнее социально-экономическое и духовное положение российского общества диктует выдвижение на первый план социального направления в деятельности государства. Социальная политика государства — это дело государ­ства, направленное на человека, его благополучие, главной целью которой является формирование обстоятельств, создающих достойную жизнь и свободное развитие личности. Основным обстоятельством обеспечения достойной жизни человека являет­ся гарантированность всех прав и свобод, а также вероятность их надежной социальной защиты.

В ст. 21 Конституции РФ прямо записано: достоинство личности охраняется государством, ничто не может быть основанием для его умаления. Не может быть умалена и деловая репутация работника. А если такое происходит, то должны быть задействованы все механизмы со­циальной защиты деловой репутации работника. Поэтому про­блема формирования механизмов социальной защиты работ­ника, обеспечивающих достоинство его личности в процессе труда, обладает особой социальной значимостью. В основе за­щиты деловой репутации работника лежат обязательность для всех соблюдения неприкосновенности человеческого достоин­ства, а также адекватная оценка личности в трудовых отноше­ниях.

Научная идея о формировании механизмов социальной за­щиты деловой репутации работника гносеологически базирует­ся на плодотворной мысли о необходимости возвращения в об­щественное сознание идеи ценности человеческой жизни целях сохранения и развития человеческого потенциала страны.

Обеспечение эффективности механизмов социальной защиты деловой репутации работника предполагает модернизацию трудовых отношений. Для этого необходимо:

* совершенствование трудового законодательства с тем, что­бы оно было способно обеспечить реальную защиту прав ра­ботников (в том числе права на деловую репутацию и права на возмещение морального ущерба в случае умаления деловой ре­путации);
* повышение гибкости трудовых отношений, обеспечение возможности их индивидуализации в зависимости от деловой репутации работника и работодателя;
* установление прямой зависимости цены рабочей силы от условий репутации работника;
* развитие договорных отношений между работниками и ра­ботодателем в процессе определения норм и условий труда с учетом деловой репутации работника;
* создание системы экспертизы и оценки деловой репутации работника, позволяющей адекватно оценить деловую репута­цию работника и определить величину морального ущерба при ее умалении;
* выявление и предупреждение негативного влияния различ­ных рисков на деловую репутацию работников; создание систе­мы социальной и трудовой реабилитации работников с постра­давшей деловой репутацией.

# Процесс создания механизмов социальной защиты деловой репутации работника только начат. Состояние механизмов со­циальной защиты деловой репутации работника, несмотря на их позитивный и конструктивный характер, свидетельствует о присущих им серьезных недостатках. Возрастание числа судеб­ных исков по трудовым спорам, в том числе с требованиями о возмещении морального ущерба, низкая цена рабочей силы, высочайшая дифференциация в доходах работающего населе­ния свидетельствуют о том, что и механизмы социальной за­щиты деловой репутации работника (так же как и механизмы социальной защиты в целом) нуждаются в совершенствовании.

Рыночные реформы существенно повысили и разнообрази­ли риски, оказывающие негативное воздействие на статус ра­ботников, их деловую репутацию. В связи с этим необходимо разработать механизмы социальной защиты деловой репута­ции работника, базирующиеся на принципах и подходах, адек­ватных новой экономической формации. Один ее аспект связан с экономической ответственностью работодателя перед работ­ником в случае умаления его деловой репутации. Ему должна быть гарантирована достойная компенсация в случае утраты деловой репутации в процессе труда. Функционирующая система возмещения ущерба не отвечает формирующимся рыноч­ным отношениям. В действительности потёри и расходы потерпевшего различимо выделяются от суммы компенсации, так как, как правило, принимается во внимание только материальная составляющая ущерба. Это определено не столько интересом некоторых работодателей в снижении компенсационных сумм, насколько отсутствием нынешних методов дефиниции ущер­ба работнику от преуменьшения его деловой репутации, учитываю­щих специфику рыночных отношений. Иной аспект формирования устройств социальной защиты связан с вопросами социаль­ной защиты деловой репутации работника с помощью системы мер по поддержанию (восстановлению) деловой репутации и использованием компенсационных устройств такой защиты (добровольных по договору участников трудовых отно­шений и принудительных путем обращения с запросами о взимании сумм компенсации морального ущерба, вызванного умалением деловой репутации работника).

# Задача создания эффективных механизмов социальной за­щиты деловой репутации работников сегодня осложняется тяжелым состоянием экономики многих предприятий, скрытой безработицей, инфляционными процессами, обесценивающими зарплату работников. В этих сложных обстоятельствах работодателям, трудовым коллективом и самим работникам особенно важно представлять источ­ники затрат и процедуры, связанные с мерами, направленными на защиту деловой репутации работников, в соответствии с действующим законодательством, заключенными трудовыми договорами и коллективными соглашениями и уметь оценивать их действенность. А это значит, что нужны приемлемые, обоснованные методики оценки деловой репутации работника, методики, определяющие влияние репутации работ­ников на величину человеческого капитала, гудвилла и стои­мости бизнеса, а также помогающие определить размер морального ущерба, причиненного работнику умалением его деловой репутации. Контроль и управление этими затратами необходимы для:

* дальнейшего поиска способов улучшения условий труда, повышения качества трудовой жизни;
* оценки и учета социально-экономического ущерба деловой репутации работников и положению работодателей, создания резервных фондов, расчета возможных компенсационных выплат и т.д.;
* принятия аргументированных решений по обеспечению социаль­но экономической защиты работников;
* рассмотрения результативности мероприятий, сосредоточенных на обеспечении социально-экономической защиты работников.

По мнению работников также значительно иметь представление об уровне защи­щенности, который устанавливается разработанностью вопросов социальной защиты их деловой репутации, в том числе отбора качественной рабочей силы, методов определения ущерба при утрате деловой репутации.

Итак, необходимо вынести решение по ряд трудных проблем методического, экономического, правового и органи­зационного характера. Иначе говоря, важно создание комплексного механизма защиты. Это связано с непростым происхождением деловой репутации и связанных с ней рисков. Сущест­вующие проблемы требуют изменения и упорядочения базы социальной защиты деловой репутации содействуя развитию новейшей модели социальной политики и защиты (социаль­ное государство), правового закрепления разделения полномо­чий, функций, прав и обязанностей между социальными субъ­ектами (работодателями, работниками, государством, профес­сиональными сообществами, трудовыми коллективами), между федеральным центром, субъектами Российской Федера­ция и муниципальными образованиями.

Данные реорганизации, касающиеся значительных сторон жиз­ни общества и влекущие за собой с политическими, финансовыми, организационными, социально-психологическими затраты крайне сложны, а для их реализации потребуется время.

Механизмы социальной защиты деловой репутации работ­ника, как и в целом социальной защиты работника, имеют пра­вовые, организационные, финансовые и экономические основы своего функционирования, позволяющие поддерживать рабо­тающих. Основные права человека в области качества жизни, требующие социальной защиты, сформулированы в Конститу­ции Российской Федерации и федеральном законодательстве. Применительно к деловой репутации работника можно назвать наиболее социально ориентированные разделы законодатель­ства: по трудовым отношениям; по доходам; по пенсионному обеспечению; по социальному страхованию; по системе соци­ального обслуживания и др. Нормы этого законодательства действуют на всей территории страны, а региональные и муни­ципальные власти, а также работодатели могут вводить нормы, только улучшающие положение работников по сравнению с федеральными требованиями. Когда исполнение указанных норм федерального, регионального, муниципального и локаль­ного значения реально обеспечено соответствующими меха­низмами, такие нормы становятся гарантиями. Эти механизмы включают следующие элементы:

* специальные правовые нормы, регулирующие условия, порядок, характер каждой гарантии социальной защиты деловой репутации, распределяющие ответственность по системе управления (нормативные акты, договоры, согла­шения);
* организационные и функциональные структуры по реа­лизации гарантий (государственные, муниципальные ор­ганы, органы управления работодателей, профессиональ­ные сообщества, трудовые коллективы, работники);
* финансово-экономические рычаги и институты (страхо­вые платежи, бюджеты, фонды, кредиты, субсидии и др.).

Механизмы социальной защиты деловой репутации работ­ника реализуются через отношения по социальным гарантиям. В отношениях по социальным гарантиям защиты деловой ре­путации работника в современной экономике есть комплекс участников — государство, местное самоуправление, юридиче­ские лица (предприятия, учреждения, организации всех форм собственности и видов деятельности), индивиды (работники). У государства и местного самоуправления главный инструмент предоставления гарантий — бюджет соответствующего уровня, у хозяйствующего субъекта — его доход, имущество, фонды; у индивида — личная самодеятельность и личная собственность. И число участников отношений по социальным гарантиям за­щиты деловой репутации работников следует включить и про­фессиональные сообщества (в том числе и профсоюзные орга­низации), использующие в качестве гарантий свое имущество, формируемое в соответствии с уставами, и доходы от уставной деятельности.

Отметим, что помимо государственных гарантий есть еще и частные гарантии, которые предоставляют работникам допол­нительные возможности защиты деловой репутации сверх пре­дусмотренных государством либо восполняют пробелы в га­рантиях государства. Такие частные гарантии осуществляются в границах правоспособности собственников. Примером могут служить выплаты и льготы, которые предприятия и компании предоставляют своим работникам, исходя из деловой репута­ции, за счет собственных средств: дополнительное пенсионное страхование, частные стипендии, обеспечение жильем, а также средства компаний, направляемые на создание высокой деловой репутации своих работников — повышение квалификации, стажировки, обучение и т.п.

Гарантии могут устанавливаться для всех работников. Но могут быть и особо выделены те или иные работники, обладаю­щие наиболее значимыми для работодателя профессиональны­ми и личностными качествами. Так, если для всех работников компании повышение квалификации проводится с периодич­ностью раз в пять лет, то для наиболее ценных работников до­полнительное обучение может быть организовано чаще в инди­видуальном порядке по соглашению или по договору между работодателем и работником.

Отношения по гарантиям социальной защиты деловой ре­путации работника регулируют действия обоих участников: стороны, которая предоставляет гарантию (гарант), и стороны, которая получает гарантию (получатель). Определяющей и от­ветственной стороной является гарант, который в своих дейст­виях не свободен: его действия зависят от нормативных требо­ваний, объективных возможностей гаранта и от состояния де­ловой репутации и потребностей получателя.

В настоящее время в России применяются такие основные виды социальных гарантий защиты деловой репутации работ­ника, как выплаты (например, корпоративные пенсии и сти­пендии),льготы (предусмотренные трудовыми договорами или коллективными соглашениями), бесплатные услуги (образова­ние, здравоохранение и др.).

Следует рассматривать такие гарантии не только как способ компенсировать низкие доходы работника, но и как поощри­тельные меры поддерживающие высокую деловую репутацию работника.

Организационными структурами реализации государствен­ных гарантий являются органы управления социального бло­ка — федеральные, региональные. В настоящее время развива­ются структуры местного самоуправления, выполняющие функции социальной защиты в пределах соответствующих му­ниципальных образований.

Организационный аспект формирования системы социаль­ной защиты выходит за рамки предмета настоящей работы. Создание или ликвидация тех или иных органов управления сами по себе не являются залогом успешной социальной защи­ты работников и их деловой репутации.

Важно чтобы все участники механизмов социальной защи­ты (начиная с федеральных властей и заканчивая самими ра­ботниками) понимали, что обладающий деловой репутацией работник— это объект социальной защиты. Деловая репутация может и должна быть защищена.

Для обеспечения такой защиты должны быть созда­ны механизмы социальной защиты деловой репутации работника в рамках социальной защиты работников, которая, в свою очередь, входит составной частью в систему социальной защиты населения России. Социальную защиту справедливо рассматривать как полисистему (мегасистему), включающую ком­плекс различных объективно необходимых форм и направле­ний, диктуемых временем. Одной из таких форм является со­циальная защита деловой репутации работников.

Четвертое: в настоящее время уже имеются социальные га­рантии защиты деловой репутации. Проблема заключается в их неполноте и неумении участников отношений по социальной і,пните деловой репутации работника пользоваться ими. К со­жалению, не всегда и не все государственные и муниципальные органы, работодатели, профессиональные сообщества, работ­ники, судебные органы понимают, что деловая репутация ра­ботника — это его благо, ценность, субъективное право, которое должно быть гарантировано и защищено.

Таким образом, под механизмами социальной защиты деловой репутации работника можно понимать комплекс и различное сочетание экономических, социальных, правовых и организационных подсистем, призванных обеспе­чивать защиту деловой репутации работников в процессе ее формирования, поддерживания, развития, использования и восстановления, а также инструменты достижения согласия между субъектами отношений по защите деловой репутации работников (трудовые договоры, коллективные соглашения, нормативные акты работодателей).

Механизмы социальной защиты можно разбить на две подсистемы — социально-экономическую и материально-вещественную, мож­но допустить, что все механизмы социальной защиты деловой репутации, так или иначе, входят в названные подсистемы.

Подсистема социально-экономических механизмов социальной защиты работников охватывает социально-трудовые, медицинские, компенсационно-реабилитационные, организаци­онно-распорядительные механизмы.

Социально-трудовые механизмы:

1. Социальные гарантии, предусматривающие регулирование рабочего времени и времени отдыха, минимальные требования к трудовому стажу, опыту работы, профессионально важным и личностным качествам работника, продвижение по службе, подбор и расстановку кадров.
2. Социальные гарантии, обеспечивающие материальное стимулирование и мотивацию к труду: гарантированный уро­вень заработной платы, системы оплаты труда, оплачиваемые отпуска, материальные выплаты и пособия при достижении ра­ботником определенного уровня деловой репутации.
3. Социальные гарантии допустимого уровня трудовых на­грузок - регулирование ненормированного рабочего времени, определение интенсивности и продолжительности труда при выполнении особо важных заданий.
4. Социальные гарантии профессионального, образователь­ного и информационного обеспечения — наличие систем об­щей и индивидуальной профессиональной подготовки и переподготовки, стажировки; обучение для повышения уровня де­ловых качеств работника; обеспечение необходимого доступа к информационным ресурсам работодателя, базам данных.

Медицинские механизмы:

* 1. Проведение медицинских осмотров, организация меди­цинской помощи, медицинского сопровождения, особенно для работников, деятельность которых связана с рисками для здо­ровья, ощущающих: существенные перегрузки при осуществлении трудовых функций.
  2. Лечение пострадавших на производстве и системы опре­деления утраты трудоспособности и связанной с нею деловой репутации.

Компенсационно-реабилитационные механизмы:

* + 1. Денежная компенсация материального и морального ущерба при потере или умалении деловой репутации работни­ка.
    2. Медицинская, социальная, профессиональная и психоло­гическая реабилитация работника, пострадавшего от потери деловой репутации.
    3. Льготы и компенсации за работу, сопровождающуюся вы­соким уровнем профессиональных рисков (дополнительные отпуска, корпоративные пенсии, индивидуальный рабочий гра­фик, предоставление и оплата жилья повышенной комфортности.

Организационно-распорядительные механизмы:

* + - 1. Экспертизы при оценке деловой репутации и ее потере.
      2. Экспертизы при нахождении размера материального и морального ущерба работнику в случаях потери им деловой репутации.
      3. Организация процедур при определении факта умаления деловой репутации работника и осуществлении связанных с ним компенсационных выплат.
      4. Разработка, принятие и ознакомление работников с нор­мативными документами по вопросам социальной защиты де­ловой репутации.

На рисунке 1 показаны схематично механизмы социальной за- деловой репутации работника.

Механизмы социальной защиты деловой

репутации работника

Социально-экономические механизмы социальной защиты деловой репутации работников

Материально-вещественные механизмы социальной защиты деловой репутации работников

социально-трудовые

медицинские

компенсационно-реабилитационные

организационно-распорядительные

технические

социально-бытовая инфраструктура

Рис. 1. Механизмы социальной защиты деловой репутации работника

Материально-вещественные механизмы социальной защищены деловой репутации работников выступают как сово­купность материально-вещественных составляющих производственной сферы, социальной инфраструктуры, охраны, гигиены и медицины труда, которые создают определенный уровень социальной защиты деловой репутации работника в социаль­но трудовых отношениях. К ним относятся технические меха­низмы и социально-бытовая инфраструктура.

Технические механизмы:

Уровень механизации, автоматизации, информатизации процесса труда, позволяющий работнику в полной мере реа­лизовать свои деловые качества; соответствие орудий, пред­метов труда и организации рабочего места требованиям, предъявляемым работником к работодателю; наличие коллективных и индивидуальных средств защиты, транспортных средствах и средств связи, что особенно важно для управленческого персонала.

Социально-бытовая инфраструктура:

Наличие и соответствие нормативным требованиям и условиям трудового договора помещений санитарно-бытовой ин­фраструктуры и т.д.

*Рекомендуемая литература:1,2,3,10.*

# *Контрольные вопросы:*

* + - 1. Каково место социальной защиты в системе организации труда работников?
      2. В чем заключается различие терминов «социальная защита» и «социальное обеспечение»?
      3. Какова классификация термина «социальная защита»?
      4. Перечислите функции социальной защиты.
      5. Из каких правовых элементов, механизмов состоит система социальной защиты?
      6. Перечислите этапы эволюции теории и практики социальной защиты.
      7. Из каких институтов и механизмов состоит современная система социальной защиты России?
      8. Какова классификация механизмов социальной защиты деловой репутации работника?

***Тестовые задания:***

1. Термин «социальная защита» был впервые использован: 1. в 1935 г.; 2. в 1917г.; 3. в 1945 г.; 4. в 1991 г.
2. Выделяют следующие функции социальной защиты: 1. экономическая, социальная, психологическая, организационная; 2. профилактически-предусматрительная, экономическая, социально-реабилитационная, политическая; 3. предупредительная, профиалктически-предусматрительная, социальная, экономическая; 4. профилактическая, экономическая, социальная, политическая.
3. Что не относится к институтам социальной защиты: 1. добровольное дополнительное страхование; 2. добровольное личное страхование; 3. обязательное личное страхование; 4. государственное социальное обеспечение.
4. Механизмы социальной защиты деловой репутации работника реализуются через: 1. отношения государства и работодателя; 2. отношения работников; 3. отношения правовых учреждений; 4. отношения по социальным гарантиям.
5. Медицинские механизмы социальной защиты деловой репутации работника не включают: 1. Пожизненную реабилитацию пострадавшего; 2. Проведение медицинских осмотров; 3. Организация медицинской помощи; 4. лечение пострадавших на производстве и систему критериев определения утраты трудоспособности и связанной с нею деловой репутации.

# Лекция 2

**Значение и функции компенсации морального ущерба работнику в современной российской экономике**

1. *Понятие и классификация ущерба.*
2. *Компенсация морального ущерба работнику: основные понятия, значение и место в социальной защите.*
3. *Нормативные основы возмещения морального ущерба в случае гибели работника, а также при потере здоровья.*
4. *Компенсация ущерба, нанесенного деловой репутации, в сфере трудовых отношений.*

I

Наиболее общая дефиниция ущерба приведена Д.. Афанасьевым, в соответствии с которой ущерб — это факти­ческие экономические и социальные утраты, появляющиеся вследствие тех или иных событий или явлений, в том числе видоизменений природной среды, ее загрязнения. Ущерб зарождается от прямого разрушения материальных ценностей, ухудшения предпосылок ведения хозяйства и влияния на здоровье че­ловека. Он может увеличиться в ходе как хозяйственных, так и природных цепных процессов и реакций.

Из этой дефиниции вытекает, что имеется немалое число разновидностей ущерба в зависимости от отрасли хозяйства, которой причинен ущерб, от вида влияния (тех­ногенные или природные катастрофы), от объектов, которые пострадали вследствие данных действий, и т.д. То есть поня­тие ущерба является междисциплинарным, и вопросы его оценки имеют отношение разнообразных проблем экономики, экологии, эпидемиологии, энергетики, нефтепереработки, нефтехимии и т.д.

Согласно Толковому словарю русского языка, ущерб — это вред (физический, моральный, материальный), нанесенный кем-нибудь (чем-либо) предприятию или физическому лицу. В частности, вследствие невыполнения администрацией норм охраны труда работник может обрести производственную травму или профессио­нальную болезнь, что влечет за собой потерю трудоспособности. В соответствии с функционирующим законодательством РФ администрация должна компенсировать нанесенный работнику ущерб (обычно, в виде денежных компенсаций за лечение и потерю заработка вследствие утраты трудоспособности).

В литературе применяются также понятия экономический и социально-экономический ущерб. Экономический ущерб, или убыток, — это снижениеналичного имущества потерпевшего (в частности, истребление или повреждение имущества) и упу­щенная выгода (неполученные доходы) в результате нанесения вреда.

Социально-экономический ущерб — неоправданное снижение фактического или потенциального имущественного (материального) богатства и темпов социально-культурного развития общества, его некоторых групп и членов (в том числе ухудше­ние здоровья живущего населения и будущих его поколений).

Н.Н. Олимсхих под социальной защитой работника от несчастного случая на производстве понимает конкретную социально-экономическую и практическую деятельность, нацеленную на его защиту от всех видов риска, в том числе социального, экономического, профессионального.

Таким образом, в одних эпизодах применяется термин «ущерб», в иных вводится понятие социального или социально-экономического ущерба, при этом в юриспруденции применяется термин «вред», который используется как синоним слова «ущерб» (комментарии к ГК), в том случае если потерпевший — физическое лицо. В экономической литературе ущерб спутывается с потерями (убытком, уменьшением) имущества и здоровья. Причем и в том и в другом эпизодах речь может идти либо об одном виде ущерба (чаще всего материальном или моральном), либо о том и другом, но при этом виды (составляющие) ущерба четко не изолируются друг от друга.

Кроме того, в настоящее время возникло понятие еще одного вида ущерба — скрытого, который анализируется в составе социального ущерба. Скрытый ущерб характеризуется сокращением ожидаемой длительности полноценной жизни человека, оцениваемой числом возможных утраченных суток жизни за год.

Кроме разделения ущерба на моральный, материальный и скрытый он может быть систематизирован еще по ряду призна­ков (факторов).

Исходя из объектов воздействия каких-либо небла­гоприятных факторов ущерб может быть:

* макроэкономический;
* микроэкономический;
* промежуточный.

При микроэкономическом ущербе рассматривается вред, нане- сенныйиндивидууму.

В рамках макроэкономического ущерба анализируется вред обществу (или народному хозяйству в целом).

Промежуточный ущерб — это ущерб группе населения, в состав ли которой могут включаться индивидуумы, соединенные по тому или иному признаку (профессиональная, возрастная, этни­ческая группы).

Исходя из возможности появления ущерб можно классифицировать на:

* фактический(реальный), т.е. уже имевший место и иденти­фицированный (найден количественно или даже олицетворен);
* предстоящий в будущем (потенциальный);
* возможный*,* в отношении которого оценивается стои­мость риска ущерба.

О материальном ущербе можно говорить только при нали­чии фактического вреда, о моральном — при фактическом (ущербе, который сегодня можно оценить без учета прогнозов) и ожидаемом (ущербе с учетом прогнозов), о скрытом (вероят­ностном стохастическом ущербе, который на сегодняшний день сложно оценить) — как при ожидаемом, так и при вероят­ном.

Основным достоянием человека, как известно, является его здоровье. Так под здоровьем человека понимается состоя­ние полного физического, духовного и социального благополу­чия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов (преамбула Устава Всемирной организации здравоохранения).

Здоровье может быть нарушено под воздействием болезней или несчастного случая.

Нарушение (повреждение) здоровья — это физическое, душевное и социальное неблагополучие, связанное с потерей, аномалией, расстройством психологической, физиологической, анатомической структуры и (или) функции организма человека.

Несчастный случай — это негативное событие, повергающее к смертельному исходу, травме или заболеванию работни­ка. В результате этого события (воздействия) возникает ущерб здоровью человека.

Ущерб здоровью может быть фатальным (гибель) и не фатальным (заболевание).

Ущерб здоровью, как и ущерб вообще, подразделяется на виды в зависимости от вероятности возникновения.

Таким образом, вышесказанное указывает на то, что анализируемая категория ущерба различается многосторонностью, неотчетливостью ее дефиниций и состава.

II

Создание в России системы управления охраной тру­да, адекватной рыночной экономике, еще не завершено, и это является одной из причин сохранения постоянно неудовлетво­рительного состояния условий труда, значительной величины производственного травматизма со смертельным исходом. Поэтому необходимо основание действенного механизма экономического стимулирования деятельности предприятий по совершенствованию условий и охраны труда. Экономическое стимулирование улучшения охраны труда обеспечивает организацию таких обстоятельств, когда из вариантов — выплачивать штрафы, увеличенные страховые взносы, компенсации за работу в не­благоприятных условиях труда, большие суммы на компенсирование вреда за утрату здоровья или реализовывать основательные инвестиции в совершенствование условий и охраны труда — будет выгодно выбирать второй.

Необходимым элементом социальной защиты работника от несчастного случая являются компенсационные механизмы. Система предоставления компенсаций за работу в неблагопри­ятных условиях труда, а также в эпизодах производственного травматизма и профессиональных заболеваний затребована, с од­ной стороны, создать социальную защиту человеческого труда, а с другой — организовать благоприятные социально-экономические условия для воспроизводства рабочей силы.

Согласно ст. 151 ГК РФ и п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 (с измене­ниями от 25 октября 1996 г., 15 января 1998 г.) под мораль­ным вредом понимаются моральные или физические стра­дания, нанесенные поступками (бездействием), посягающи­ми на принадлежащие гражданину от рождения или в силу за­кона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.) или нарушающими личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интел­лектуальной деятельности) либо имущественные права граж­данина.

Современный российский законодатель, принимая в 1991 г. формулировку морального вреда как физических и нравствен­ных страданий, не только обозначил свою позицию в вопросе содержания данной категории, но и обеспечил возможность проверки правильности данного подхода в ходе реальной су­ммой практики. Потребность практического разрешения конкретных судебных дел поставила дальнейшую проблему — раскрытие содержания признаков, входящих уже в определение игрального вреда.

В нынешней научной литературе не сформировалось цельного осмысления того, что должно входить в содержание понятия «физические и нравственные страдания».

Признаки понятий «физические страдания» и «нравственные страдания» сами сравнительно сложны по содержа­нию и вызывают необходимость последующего толкования, особенно в практи­ческом использовании. Также, полная оценка степени физи­ческих и нравственных страданий затруднена без учета инди­видуальных особенностей потерпевшего.

Вопрос оценки морального ущерба работнику в результате повреждения здоровья при выполнении им трудовых обязан­ностей касается социально-экономических проблем, которые еще не нашли довольно полного разрешения в науке и практике.

Для разработки методики оценки морального ущерба работ­нику от несчастного случая нужно иметь отчетливое представ­ление об отличительных особенностях социальных потерь, свойственных только для работников производственной сферы, и основных факторах, которые могут воздействовать на размер ущерба.

К физическим страданиям могут быть причислены боль, удушье, го­ловокружение и т.д., а к нравственным — страх, стресс, горе, стыд, беспокойство, шок, депрессия и т.д. (рис. 2).

жизнь

здоровье

деловая

репутация

упущенная

выгода

Посягательства на нематериальные блага

Моральный ущерб работнику от несчастного случая

страдания

Физические:

* боль;
* удушье;
* головокружение и т.д.

Нравственные:

* страх;
* стресс;
* горе;
* стыд;
* беспокойство;
* шок;
* депрессия и т.д.

Рис. 2. Структура морального ущерба

На рисунке 2 указан потенциальный перечень благ, потери которых возможны по причине несчастного случая с работником. Это жизнь, здоровье, деловая репутация и упущенная выгода. Как видно, в перечнем благ, которые могут быть утрачены, охвачена и упущенная выгода, нигде раньше не подвергаемая рассмотрению при оценке морального, скрытого и материального ущербов.

Согласно Экономическому словарю упущенная выгода это доход или прочее благо, не обретенное лицом в результате нанесения ему вреда. Под иным благом может пониматься, например, недополученная продукция со своего приусадебного участка, нереализованные планы на отпуск, отсутствие впечатлений и удовольствий от развлечений и т.п.

При этом часть указанных выше потерь от нереализованных благ может быть отнесена к материальному, а часть – к моральному ущербу. Это и послужило основанием для включения части упущенной выгоды в перечень нематериальны благ.

Данная структура морального ущерба явилась отправной точкой при исследовании факторов, которые могут воздействовать на размер морального ущерба работнику в результате несчастного случая на производстве.

Факторы, которые нужно не игнорировать при экономической оценке размера морального ущерба:

* степень тяжести повреждения здоровья (инвалидность; утрата профессиональной трудоспособности; потеря общей привлекательности (уродство));
* число дней нетрудоспособности;
* степень вины потерпевшего;
* степень вины работодателя;
* индивидуальные особенности пострадавшего (пол; возраст; профессия; социальное, семейное и материальное положение);
* уровень психологического стресса;
* утрата жизненных перспектив;
* деловая репутация;
* материальное положение работодателя.

Как видно, часть из этих факторов может быть причислена к качественным, а часть — к количественным показателям. Кроме того, одним из основных факторов, воздействующих на величину морального ущерба, является состояние здоровья человека. Для оценки морального ущерба нужно знать первоначальное (до воздействия) и конечное (после воздействия) состояние.

Количественная оценка состояния здоровья до и после отрицательного влияния представляет довольно трудную задачу. Однако оценить состояние здоровья до инцидента практически нереально. Все это обусловлено тем, что в России люди трудоспособного возраста, особенно мужская часть населения, приходят в учреждения здравоохранения только уже в стадии подозрения на серьезное заболевание. Истолковывается это низким качеством медицинского обслужива­ния, особенностями менталитета, боязнью потерять работу и другими основаниями. В результате в силу беспристрастных оснований при определении размера морального ущерба учитываются лишь результаты воздействия несчастного случая на здоровье человека.

Для оценки результатов воздействия несчастного случая можно применить заключение медико-социальной экспертной комиссии или один из имеющихся количественных методов, организованных на измерении индивидуальных индексов здоровья.

Согласно предложению Палаты расчетов индексов здоровья США, индексом здоровья именуется показатель, который связывает данные, касающиеся двух или нескольких компо­нентов здоровья, и определен для отражения состояния здоровья индивидуума или установленной группы населения.

Индексы здоровья обязаны соответствовать следующим требованиям:

* учет оценок социального, физического и эмоционального состояния;
* обстоятельная ориентация, т.е. вероятность проявле­ния не только болезненных проявлений, но и хорошего, и даже отличного состояния здоровья;
* обширная область использования, а собственно — вероятность измерения показателей даже при отсутствии обращений в медицинские учреждения;
* ощутимость и точность — индексы должны улавли­вать важнейшие отличия в состоянии здоровья и об­ладать высокой воспроизводимостью при измерении че­рез небольшой интервал времени;
* простота, доступность, отсутствие существенных затрат;
* легкость построения индекса по составным компонентам.

Информацию, относящуюся к здоровью, обретают обычно из трех источников: медицинских обследований, субъективных жалоб и стиля жизни. При подсчете индекса здоровья нужно осуществить синхронную и общую оценку не­скольких факторов.

Для измерения индивидуального индекса здоровья имеются четыре метода.

Первыйиз них содержит расчет 12 коэффициентов, воссоздающих такие показатели, как пропуски работы, прием лекарств, употребление алкоголя, симптомы заболеваний и субъективные жалобы.

Второй метод сводится к такой системе контроля, при ко­торой устанавливается будущее состояние здоровья индивидуума. В числе рассматриваемых вопросов — образ жизни пациента, фи­зическая энергичность, психическое и эмоциональное состояние, окружающая среда, состояние здоровья в настоящий момент. Фиксируется информация, получаемая по этим пяти вопро­сам о стиле жизни человека, и затем определяются факторы риска. Сравнивая факторы риска с информацией, относящейся к стилю жизни, можно установить ожидаемую продолжитель­ность жизни. Ожидаемая продолжительность жизни может увеличиваться, если ликвидируются факторы риска.

Третий методопределения индекса здоровья предполагает применение вопросника, оценивающего здоровье с позиции усталости. Этот вопросник разработан Обществом индустри­альной медицины. При установлении индекса здоровья не игнорируют жалобы на физическое состояние, психические симпто­мы и нейросенсорные системы (всего 30 критериев).

Четвертый метод сформирован на представлении о здоровье как системе обусловленных функций. Если функционируют все функ­ции, то индекс здоровья равен 100%. Относительно этого метода разработан перечень острых функций системы, учитываемых при установлении индекса здоровья, и обрисована процедура определения индекса.

При этом разнообразные ошеломляющие факторы могут приводить к одним и тем же срывам здоровья, и все это случается на фоне природного процесса старения и уже наблюдающихся заболеваний организма. И напротив, один и тот же пора­жающий фактор может приводить к всевозможным нарушениям здоровья, что не имеет значения для экономических оценок в случае смертельного исхода, но может оказаться чрезвычайно важным при ограничении дееспособности человека.

III

В настоящее время компенсирование морального ущерба — это непростая социальная и правовая проблема. Ее разрешение яв­ляется злободневной проблемой, так как прямо затрагивает законные права и интересы граждан. Для беспристрастного ре­шения проблем о последовательности назначения работнику выплат за ут­раченное на предприятии здоровье нужно следовать сразу несколькими законодательными и другими регулирующими ответственность работодателя за нанесенный ущерб правовыми актами, которые взаимно допол­няют друг друга, но порой могут и противоречить друг другу.

В настоящее время споры о компенсации морального вреда решаются в порядке, определенном в Гражданском кодексе РФ (ст. 12, 151, 152 первой части, введенными в действие с 1 янва­ря 1995 г.; ст. 1099-1101 второй части, введенными в действие е 3 марта 1996 г.); Уголовно-процессуальном кодексе РФ (ст. 10, И, 20, 24, 25, 26, 28, 37, 42, 44, 54, 116, 136, 185, 228); Трудовом кодексе РФ (ст. 3, 21, 237, 394); Федеральном законе РФ от 27 декабря 1991 г. (ст. 62) «О средствах массовой ин формации», введенном в действие с 8 февраля 1992 г.; Федеральном законе РФ от 19 декабря 1991 г. (ст. 81) «Об охране окружающей природной среды», введенном в действие с 3 мар та 1992 г.; Федеральном законе РФ от 7 февраля 1992 г. (ст. 13) «О защите прав потребителей», введенном в действие с 7 апре­ля 1992 г., а также ст. 15 того же Закона, действующей с 16 ян­варя 1996 г.; Основах гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик, принятых 31 мая 1991 г. (ст. 7, 131), действие которых распространено на территории РФ с 3 августа 1992 г.; Правилах возмещения работодателями вре­да, причиненного работникам увечьем, профессиональным за­болеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (ст. 25, 30), приня­тых 24 декабря 1992 г. и введенных в действие с 1 декабря 1993 г.; Федеральном законе от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федеральном законе от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе во­еннослужащих» (п. 5 ст. 18), постановлениях Пленума Верхов­ного суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 г., № 1 от 29 апреля 1996 г., № 7 от 14 февраля 2000 г., № 9 от 14 февраля 2000 г., № 2 от 17 марта 2004 г., № 3 от 24 февраля 2005 г., № 5 от 24 марта 2005 г., других нормативных актах.

Согласно ст. 151 ГК РФ и п. 2 постановления Пленума Вер­ховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. (с изменениями от 25 октября 1996 г., 15 января 1998 г.) под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причи­ненные действиями (бездействием), посягающими на принад­лежащие гражданину от рождения или в силу закона нематери­альные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и се­мейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимуще­ственные права (право на пользование своим именем, право ав­торства и другие неимущественные права в соответствии с за­конами об охране прав на результаты интеллектуальной дея­тельности), или нарушающими имущественные права гражданина.

Право работника на труд и охрану здоровья в процессе тру­да гарантировано Конституцией РФ (ст. 41) и предусмотрено в Трудовом кодексе (ст. 2) и в Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (ст. 8). Во всех развитых странах личность человека, его жизнь и здоровье стоят больше, чем имущественные блага. В российском за­конодательстве также значительное внимание уделяется проблемам охраны труда, организации безвредных и здоровых условий труда и компенсированию ущерба (в том числе и морального), нанесенного травмой или иным повреждением здоровья.

Впервые упоминание о моральном вреде возникло в конце 50-х годов в Основах уголовного судопроизводства Союза ССР и союзных республик, в которых указывается, что пострадавшим признается лицо, которому правонарушением нанесен мораль­ный, физический или имущественный вред (ст. 24). Мораль­ный вред признавался возникшим, как правило, в каждом слу­чае повреждения здоровья или причинения смерти.

В России до 90-х годов судебная практика не допускала компенсации морального вреда, так как длительное время гос­подствовало мнение о недопустимости компенсации морально­го вреда в денежной форме.

В 90-х годах XX в. понятие морального вреда было закреп­лено в ряде нормативных актов.

В ст. 131 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик, утвержденных постановлением Верхов­ного Совета СССР от 31 мая 1991 г. (далее — Основы), впер­вые дано определение морального вреда как «физических и нравственных страданий».

Понятие морального вреда законодательно определено и в ст. 151 ГК РФ: «Если гражданину причинен моральный вред (физические и нравственные страдания) действиями, нару­шающими его личные неимущественные права, либо посягаю­щими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной ком­пенсации указанного вреда».

Содержательное дефиниция морального вреда, данное в гражданском законодательстве, науке и судебной практике, несет универсальный межотраслевой характер и может быть применено при решении практических проблем возмещения морального вреда, возникшего в рамках всевозможных правоотно­шений (трудовых, семейных и т.д.). Также конкретные проявления морального вреда, случаи (основания) его причинения, специфика субъектного состава и ряд других условий имеют отраслевую окраску.

Проблемы возмещения морального вреда, нанесенного ра­ботнику в результате производственной травмы или профессио­нального заболевания, регулируются рядом нормативно-правовых актов: Основами гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик (ст. 7, 131); Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профес­сиональных заболеваний» (ст. 8); ГК РФ (ч. I ст. 12, 150-152), (ч. II ст. 1099-1101); ТК РФ (ст. 21, 237).

В отличие от ст. 131 Основ гражданского законодательства, которая определяет возмещение морального вреда во всех происшествиях нарушения прав граждан (как неимущественных, так и имущественных), ст. 151 ГК РФ предусматривает, что мораль­ный вред подлежит компенсированию только тогда, когда он нанесен поступками, нарушающими личные неимущественные пра­ва (блага) гражданина. В то же время предусмотрено, что за­коном могут быть определены и другие эпизоды компенсирования морального вреда.

Таким образом, из ст. 151 ГК РФ следует, что компенсирование морального вреда, появляющееся в связи с нарушением имуще­ственных прав граждан, допускается лишь в случаях, намеренно предусмотренных законом.

Иное отличие ст. 151 ГК РФ от ст. 131 Основ заключается в том, что последняя в виде общего основания возмещения мо­рального вреда предусматривает вину причинителя. Отступле­ния от данного правила допускаются только в эпизодах, сознательно предусмотренных законом.

Статья 151 ГК РФ не соединяет возмещение морального вреда обязательно с виной причинителя. Из этого можно сде­лать вывод, что определено иное общее правило: моральный вред компенсируют на тех же основах, на которых основывается ответственность за нанесение имущественного вреда. Таким образом, сейчас автономно от вины причинителя компенсируется моральный вред, если он нанесен вследствии деятельности, связанной с повышенной опасностью для окру­жающих.

Следующим различием является то, что по ст. 151 ГК РФ мо­ральный вред возмещается лишь только денежной суммой, а ст. 131 Основ не исключает вероятность возмещения не только в денежной, но и в иной материальной форме.

На требования о компенсации морального вреда исковая дав­ность не распространяется, так как они наступают из нару­шения личных неимущественных прав и других нематериальных благ (п. 2 ст. 43 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик по правоотношениям, начавшимся после 3 августа 1992 г., п. 1 ст. 208 первой части ГК РФ по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г.).

При изучении требований о возмещении нанесенного гражданину морального вреда нужно учитывать, что по правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992 г., возмещение устанавливается судом в денежной или иной материальной форме, а по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г., — только в денежной форме, автономно от подлежащего возмещению имущественного вреда. Исходя из этого, «раз­мер компенсации морального вреда определяется судом» (ч. 2 ст. 1101 ГК РФ) и зависит от характера и объема нанесенных истцу нравственных или физических страданий, уровня вины ответчика в каждом конкретном случае, прочих стоящих заинтересованности ситуаций и не может быть установлен в зависи­мость от размера удовлетворенного иска о компенсировании материального вреда, убытков и других материальных требований. При установлении размера компенсации морального вреда обязаны учитываться требования разумности и справедливости.

С 1 декабря 1992 г. действовали Правила возмещения работодателями вреда, нанесенного работникам увечьем, профес­сиональным заболеванием либо прочим повреждением здоровья, связанным с осуществлением ими трудовых обязанностей, регла­ментировавшие возмещение морального вреда работнику. Статья 8 Правил, определяющая виды возмещения вреда, отграни­чивала компенсирование морального вреда от компенсирования дополни­тельных расходов, которые временами анализируют как форму возмещения морального вреда.

В связи с принятием 24 июля 1998 г. Федерального закона N" 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от не­счастных случаев на производстве и профессиональных забо­леваний» Правила возмещения работодателями вреда, причи­ненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с осуществлением ими трудовых обязанностей, утратили силу Федеральный закон определяет правовые, экономические и организационные основания обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и устанавливает новую последовательность компенсирования вреда, нанесенного жизни и здоровью работника при осуществлении им обязанностей по трудовому договору. Компенсация морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем, осуществляется причинителем вреда.

Статья 21 ТК РФ закрепляет право работника на возмещение ему морального вреда, нанесенного в связи с осуществлением им трудовых обязанностей, и возмещение морального вреда в порядке, предусмотренным Кодексом, прочими федеральными законами.

Работодатель должен компенсировать работнику, приобретшему трудовую травму или профессиональное заболевание, моральный вред, который может охватывать в нравственных волнениях и страданиях в связи с физической болью от причинен­ного увечья или иного повреждения здоровья, ухудшением функций органов тела, утратой конечности, неизгладимым обезображиванием лица, потерей жизненных перспектив, поте­рей общей привлекательности, невыполнимостью продолжить активную общественную жизнь, потерей работы и т.д.

Вред здоровью наносится не только трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, но и в том эпизоде, когда работодатель не осуществляет требования норм, предусмотрен­ных законодательством об охране труда, нарушается право ра­ботника на труд в условиях, отвечающих требованиям ох­раны труда и здоровья. Нарушения могут быть проявлены в не­соблюдении санитарно-гигиенических норм, невыдаче индиви­дуальных средств защиты, обеззараживающих веществ, не обеспечении защиты от вредных воздействий при выполне­нии работы во вредных условиях.

Работодатель вправе добровольно компенсировать вред, нанесенный жизни или здоровью работника. Однако, как правило, работодатель в этом случае по собственной инициативе (либо по заявлению работника) выплачивает лишь утраченную зара­ботную плату или различие в заработках. Другие рас­ходы и моральный вред чаще всего остаются невозмещенными.

Таким образом, законодательные акты, регулирующие сегодня проблемы возмещения морального вреда, всевозможны и про­тиворечивы. Это едва ли содействует единообразному использованию норм закона, но и вызывает разночтения в право­применительной деятельности. Законодатель не дает ка­ких-либо критериев, по которым назначаются размеры денежных сумм, подлежащих взиманию в возмещение морального вре­да. Фактические случаи компенсации морального вреда работнику в результате повреждения здоровья отличаются субъективизмом нахождения размеров компенсации. Часто при аналогичных условиях выплачиваются суммы компенсации, различающиеся на несколько порядков, или не выплачиваются вовсе.

IV

В настоящее время все чаще в специальной литературе, а также в популярных изданиях рассматриваются случаи судеб­ных исков о защите деловой репутации граждан и юридиче­ских лиц, в частности в трудовых спорах с работодателями. В нынешних рыночных обстоятельствах, сопутствующихся увеличением конкуренции и информатизации общества, проблемы обеспече­ния соответствующей защиты деловой репутации граждан и организаций заслуживают особой злободневности, так как от общественного мнения зависит не только эмоциональное состояние, но и истинное экономическое благополучие.

Выполненный анализ законодательных и нормативных актов, а также научной литературы обличил, что институт защиты деловой репутации в России до сих пор в полной мере законо­дательно не построен.

В этой связи последовательное выявление проблем защиты деловой репутации в случаях ее умаления в гражданско-правовых и особенно трудовых отношениях представляется весьма важным.

Появление в законодательстве норм о защите деловой репутации обусловлено тем, что с изменением содержания и струк­туры социально-экономических отношений в нашей стране от­ношения, возникающие по поводу чести, перестали охватывать весь комплекс неимущественных отношений, возникающих в связи с необходимостью индивидуализации различных лиц в профессиональной сфере посредством оценки их деятельности.

Сейчас вероятность защиты деловой репутации предусмотрена ст. 152 ГК РФ. Согласно п. 1 ст. 152 ГК РФ каждый гражданин или юридическое лицо обладает правом требовать по суду опровержения получивших распространение сведений, если распространивший такие сведения не обоснует, что они отвечают реальности.

В ст. 152 ГК РФ нет установок, какие сведения полагать распространенными. Ответ на этот вопрос в обусловленном пределе приносит постановление Пленума Верховного Суда РФ от 18 августа 1992 г. № 11 «О некоторых вопросах, возникших при рассмотрении судами дел о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц». В п. 2 постановления показано, что под распространением сведений, пятнающих честь и достоинство граждан или дело­вую репутацию граждан или юридических лиц, о котором идет речь в ст. 152 первой части ГК РФ, надлежит понимать опубли­кование таких сведений в печати, трансляцию по радио и теле­программам, демонстрирование в кинохроникальных программах и других средствах массовой информации, изложение в служеб­ных характеристиках, публичных представлениях, заявлениях, адресованных должностным лицам, или сообщение в иной, в том числе устной, форме нескольким или хотя бы одному лицу. Причем, если лицо распространило заранее позорящие сведе­ния, его поступки будут создавать состав преступления, предусмотренного ст. 129 и 130 УК РФ (клевета и оскорбле­ние). Таким образом, потерпевшая сторона, кроме предъявле­ния иска о защите чести, достоинства или деловой репутации в последовательности гражданского судопроизводства, вправе направиться в суд с заявлением о привлечении виновного к уголовной ответ­ственности. Истец должен аргументировать только сам факт распростра­нения сведений лицом, к которому предъявлен иск.

Практически появлялся вопрос, какие распространенные в отношении истца сведения надлежит полагать опорочивающими его честь, достоинство, деловую репутацию. Пленум Верховного Суда РФ разъяснил в постановлении от 18 августа 1992 г., что порочащими являются такие не отвечающие реальности сведения, которые охватывают утверждение о нарушении гражданином действующего законодательства или моральных убеждений (о совершении нечестного поступка, неправильном поведении в трудовом коллективе, быту и другие сведения, по­рочащие производственно-хозяйственную и общественную деятельность, репутацию и т.п.). То есть для того, чтобы был возможен иск о защите чести, достоинства и деловой репута­ции, необходимо, чтобы сведения были порочащими не с точки зрения потерпевшего, а с точки зрения закона, принципов мо­рали и нравственности.

Иным обстоятельством, нужным для защиты чести, достоинства и деловой репутации и наступления ответственности обязанных лиц, является несоответствие реальности распространенных сведений о потерпевшем. Если распространенные сведения не отвечают реальности и пострадавший опозорен безосновательно, он приобретает право на судебную защиту. Не соответствующими действительности считаются све­чения, изображающие действия и поступки лица не такими, ка­ин ми они были на самом деле, т.е. являющиеся ложными.

В соответствии с п. 5, 7 ст. 152 ГК РФ гражданин, в отноше­нии которого распространены сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию, вправе наряду с опроверже­нием таких сведений требовать возмещения убытков и мораль­ного вреда, нанесенных их распространением. Размер ком­пенсации морального вреда в денежном выражении виновным должностным лицом или гражданином либо средством массо­вой информации назначается судом при вынесении решения. Юридическое лицо в эпизоде распростра­нения сведений, порочащих его деловую репутацию, сможет претендовать только на опровержение подобных сведений и компенсирование убытков, нанесенных их распространением. На возмещение морального ущерба юридическое лицо претендовать не вправе, так как не сможет обосновать факт претерпевания им физических и нравственных страданий.

В то же время в имеющемся российском законодательст­ве не определен порядок оценки размера компенсации мораль­ного ущерба, в том числе и в эпизодах преуменьшения деловой репута­ции. Надлежит заметить, что данный факт вызывает субъекти­визм в оценке величин возмещений морального ущерба: нередко при похожих условиях выплачиваются сумы компенсаций, разнящиеся на несколько порядков, или не выплачиваются вообще. Это определено тем, что, с од­ной стороны, пострадавшие завышают денежную сумму возмещения, с другой — у судов отсутствует возможность сориентироваться на нормативно установленные методики оценки физи­ческих и нравственных страданий пострадавших в денежном исчислении вследствие отсутствия таких методик.

Следует отметить, что, поскольку деловая репутация физиче­ского лица, как было сказано выше, формируется в определен ной сфере, связанной с профессиональной деятельностью, логично утверждать, что она может иметь место в трудовых отношениях, где в качестве физического лица выступает работник.

Однако в отличие от гражданского в трудовом законодательстве отсутствуют упоминания о деловой репутации. В то же время ст. 22, 237, 394 ТК РФ предусматривается компенсация работнику морального ущерба, причиненного неправомерными действиями работодателя. В частности, ст. 394 ТК РФ утверждает, что «в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требова­нию работника вынести решение о возмещении работнику де нежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями».

Несомненно, что и в прямо не предусмотренных вышеуказанными нормами ТК РФ эпизодах, когда моральный вред наносится посягательством на какие-либо неимущественные права личности в сфере трудовых отношений, такой моральный вред на основе норм ГК РФ также должен подлежать компенса­ции.

Эту проблему затронул Пленум Верховного Суда РФ, кото­рый в постановлении от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации мораль­ного вреда» зафиксировал, что отсутствие в законодательном акте прямого указания на вероятность возмещения нанесенных нравственных и физических страданий, по конкретным право­нарушениям не всегда обозначает, что пострадавший не имеет права на компенсирование морального вреда. В частности, в сфере трудовых отношений суд вправе обязать работодателя возместить работнику нравственные и физические страдания, нанесенные в связи как с незаконным увольнением, перево­дом на другую работу, так и с безосновательным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую ра­боту в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п.

Одновременно в соответствии с дефиницией под мораль­ным вредом понимаются нравственные или физические стра­дания, нанесенные действиями (бездействием), посягающи­ми на принадлежащие гражданину от рождения или в силу за­мша нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство лич­ности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.).

Следовательно, незаконными увольнениями и необоснованны­ми применениями по отношению к работнику дисциплинарных взысканий нарушается право работника на деловую репута­цию, следствием чего является возникновение основания для компенсации морального ущерба.

Действительно, незаконное сокращение может нанести большой ущерб репутации работника. Например, незакон­ное увольнение по сокращению численности или штата (ст. 81 I K РФ) в обусловленной мере порочит деловую репутацию ра­ботника и образует преграды при трудоустройстве, так как согласно ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставле­ние на работе при сокращении численности или штата обладают работники с более высокой результативностью труда и ква­лификацией. Таким образом, запись в трудовой книжке об увольнении по сокращению штата приносит основания думать, что данный работник имеет более низкую продуктивность труда, чем прочие работники однородных специальностей.

В большей степени порочит деловую репутацию работника незаконное увольнение на основании несоответствия занимае­мой должности в результате недостаточной квалификации (подп. б п. 3 ст. 81 ТК РФ). В реальности, недостаточ­ный уровень квалификации работника сможет послужить основой для сокращения только тогда, когда он засвидетельствован итогами аттестации, проведенной в порядке, предусмотрен­ном федеральным законом, другим нормативным правовым актам либо локальным нормативным актом организации. При этом неудовлетворительный итог аттестации работника не обязывает работодателя расторгнуть трудовой договор. В случае же расторжения трудового договора абсолютно несомненно, что работник с такой формулировкой основания увольне­ния едва ли сможет устроиться на работу по специальности. Тем более вряд ли отыщутся желающие принять работника, сокращенного за утрату доверия или за нарушение требований по охране труда, повлекшие за собой тяжкие последствия (п. 7 и подп. д п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Также очевидным посягательством на деловую репутацию работника могут быть необъективные публичные выступления, в том числе на собрании трудового коллектива, опубликование в многотиражной газете предприятия, в средствах массовой информации сведений, порочащих трудовую честь и деловую репутацию работника.

Следовательно, институт деловой репутации имеет место в трудовом праве, в частности в случаях незаконных увольнений, необоснованных применений к работникам дисциплинарных взысканий, а также при распространении в публичных выступлениях, газетах предприятия сведений, порочащих деловую репутацию работника. В этой связи в трудовых отношениях целесообразно использовать термин «деловая репутация работника» как важнейшую категорию, характеризующую лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Однако понятие деловой репутации работника отсутствует не только в нормативных актах государства, но и в научной литературе. Деловая репутация работника и деловая репутация физического лица соотносятся как часть и целое. Деловая репутация работника входит в понятие деловой репу­тации физического лица (собственника, учредителя предпри­ятия, индивидуального предпринимателя, спонсора предпри­ятия, попечителя). Нам представляется, что под деловой репутацией работника следует понимать научно обоснованную оценку профессиональных качеств работника (как положи тельных, так и отрицательных), отраженных в общественном сознании, сознании работодателя и самосознании работника.

Таким образом, в соответствии с предлагаемым определени­ем очевидно, что при дальнейшей разработке методик оценки морального ущерба работнику в случае потери деловой репута­ции вследствие вышеуказанных действий со стороны работода­телей необходима оценка с помощью объективных показателей таких понятий, как «добросовестный труд», «профессиональ­ное мастерство» и т.д.

В настоящее время в Рос­сии совершается процесс развития института репутационного вреда. И, несмотря на то, что у нас в стране уже имеется за­конодательная база для ведения соответствующих дел, существует множество пробелов, в частности, отсутствует порядок оценки размеров компенсации морального вреда в случае поте­ри деловой репутации. Более того, в сфере трудовых отношений вообще отсутствует понятие деловой репутации работника.

*Рекомендуемая литература:3, 10, 13, 14.*

# *Контрольные вопросы:*

1. Что такое ущерб и каковы его виды?
2. Существует ли разница между понятиями «физическое страдание» и «нравственное страдание»?
3. Какова классификация термина «социальная защита»?
4. Что относится к моральному ущербу?
5. Какие методы можно использовать для измерения индивидуального индекса здоровья?
6. Перечислите нормативные основы, регулирующие возмещения морального вреда.
7. Какие законодательные и нормативные акты направлены на защиту деловой репутации?

***Тестовые задания:***

1. Реальные экономические и социальные потери, возникающие в результате каких-либо событий или явлений – это: 1. ущерб; 2. экономический ущерб; 3. социально-экономический ущерб; 4. вероятный.
2. Факторы, которые необходимо учитывать при экономической оценке величины морального ущерба могут быть отнесены к показателям: 1. социальным; 2. количественным и качественным; 3. количественным; 4. экономическим.
3. Какое количество методов используют для измерения индивидуального индекса здоровья: 1. два; 2. три; 4. четыре; 4. один.
4. На требования о компенсации морального вреда не распространяется: 1. тяжесть увечья; 2. степень вины ответчика; 3. степень вины пострадавшего; 4. исковая давность.
5. При незаконном увольнении и необоснованными дисциплинарными взысканиями нарушается: 1. право работника на деловую репутацию; 2. право на служебный рост; 3. право на осуществление наставнической деятельности; 4. право на обжалование.

# Лекция 3

**Зарубежная и российская практика компенсации морального ущерба в случае гибели работника, а также при потере здоровья и деловой репутации**

1. *Зарубежный опыт оценки и компенсации морального ущерба и перспективы его использования в РФ.*
2. *Практика возмещения морального ущерба в случае гибели человека, а также от потери здоровья работника в РФ.*
3. *Возмещение морального ущерба в случае гибели работника, а также причинения вреда здоровью и деловой репутации с использованием возможностей судебно-психологической экспертизы.*

I

В зарубежных странах существует большой опыт оценки и возмещения морального ущерба, наносимого работникам трудовых отношений. Данный опыт должен быть с точки зрения сформировавшейся российской практики и функционирующего нормативного регулирования отношений в области возмещения морального ущерба в случае гибели работника, а также при утрате здоровья и деловой репутации работников.

В процессе сопоставления и сравнительного анализа зарубежной и российской практики компенсации морального работникам выявляются их сходство и различие, появляется возможность объяснения причин этого и в дальнейшем определяются характеристики и тенденция развития сопоставляемых явлений, делаются выводы, обобщения и прогнозы.

Таким образом, каждый национальный опыт возмещения и оценки морального ущерба работникам — это результат исто­рического развития конкретного государства, который отража­ет особенности его истории, экономики, политического режи­ма, состояние профсоюзного движения, культурно-бытовые традиции, климатические и природные условия, менталитет, нации.

Использование сравнительного метода позволяет понять место российского опыта среди имеющейся в мире практики по оценке и возмещению морального ущерба, понять его национальную специфику, подобие и отличие с опытом других стран.

Проблемы оценки и компенсации морального ущерба в случае гибели работника, а также при причинении вреда здоровью и деловой репутации в российской практике, как правило, разрешаются в рамках гражданского права. В этой части Россия пошла по примерку ряда цивилизованных стран (ФРГ, Италия, Швейцария, Нидерланды, Франция), в которых трудовое право произошло из гражданского.

Происхождением трудового права из гражданского и тради­ционной трактовкой трудового договора как разновидности до­ктора частного права объясняется то, что в этих странах тру­ппной договор регулируется в гражданских кодексах. Например, в Кодексе труда Франции установлено, что трудовой договор подчиняется нормам гражданского права (при отсутствии специальной регламентации в законодательстве о труде). Итак, свободно от того, идет ли речь о возмещении морального ущерба и его оценке в отношении работника или в отношении лица, не состоящего с работодателем в трудовых отношениях, компенсация такого ущерба будет осуществляться в рамках общего гражданского законодательства. Подобно в Российской Федерации компенсация морального ущерба и его оценка реализуются на основе норм гражданского законодательства. Другими словами, лица, состоящие в трудовых отношениях, защищаются в случаях компенсации морального ущерба в такой же мере, как и лица, не состоящие в трудовых отношениях.

Институт компенсации морального вреда в законодательстве и судебной практике зарубежных стран имеется относительно давно. В отличие от России, где институт возмещения морального вреда находится всего еще в «детском» возрасте и в зарубежных государствах скоплена богатая практика использования схожих правовых норм. В максимальной степени это касается к англосаксонской (прецедентной) системе права, используемой в Англии, США и ряде других государств. Так как Англия была крупнейшей колониальной державой, принципы англосаксонской правовой системы доминируют во многих государствах. В отличие от российского законодательства зарубежное определяет существенно разнообразные основы ответственности в зависимости от того, намеренными илинеосмотрительными были поступки причинителя вреда. В первом случае правовая цель компенсации нанесенного вреда несет штрафной характер, во втором — компенсационный. В соответствии с законодательством Великобритании невыполнимо затребовать компенсирования морального вреда при отсутствии страдания (переживания) или материального ущерба. Душевные страдании и совокупности с физическими также необходимо оценить материально и соответственно возмещению. Сосредоточивает на себя интерес вопрос возмещения морального вреда, нанесенного преступлением, на основании того, что в большинстве случаев потерпевший может не обращаться с исковыми требованиями и порядке гражданского судопроизводства, а прибегнуть к специально предусмотренной законом процедуре. В случае совершения преступного действия возмещение за нанесенный моральный вред, как правило, выплачивается в безусловном порядке по специальной тарифной схеме. В Великобритании для анализа требований по вопросам возмещения морального вреда построена и действует Комиссия по вопросам компенсации вреда, причиненного преступлением. В настоящее время Комиссия при оценке размера морального ущерба пользуется Тарифной схемой 1994 г., в которой детально очерчены условия выплаты возмещения. В деталях, выплаты производятся заявителям, которым нанесен моральный вред, прямо связанный с насильственным преступлением. К таким правонарушениям, например, относятся: поджог и отравление, сексуальные преступления, причинение страданий натравленными на жертву животными. Данная схема относится также к заявителям, потерпевших во время предупреждении преступления или при задержании, а также при стремлению ареста преступника. По тарифной схеме возмещается не любой ущерб, нанесенный циническому благополучию потерпевшего, а только тот, который нанесен «жизненной активности» потерпевшего и длится более 6 недель с того времени, когда имело место происшествие.

Под потерей жизненной активности законодатель разумеет уменьшение трудоспособности или утрату способности к обучению, сексуальные расстройства или значительному социальных связей. Величина возмещения по та­кой схеме за вред, нанесенный преступлением, зависит от степени тяжести психического расстройства, которое квалифицируется как умеренное (продолжается от 6 до 16 недель), серьезное (от 16 до 26 недель), тяжелое (свыше 26 недель) и очень тяжелое (постоянная утрата жизненной активности). Отдельные особенности свойственны английскому праву при постановлении вопроса о возмещения морального вреда, нанесенного клеветой, т.е. распространением фактов, преуменьшающих честь и достоинство того или иного лица. Согласно английско­го закону о клевета 1952 г. действия по распространению сведений подразделяется на квалифицированную клевету (libel) и простую клевету (slander). Квалифицированная клевета распространяется в письменной форме, а также в любой иной форме, которая придает распространению сведений постоянный характер, простая же клевета сформулирована в устной или иной форме, придающей разнесенным сведениям временный (преходящий) характер. Квалифицированная клевета составляет самостоятельный состав преступления, в то время как простая клевета может быть уголовно наказуемой в случае сопряжения ее с отягчающими обстоятельствами. Зако­нодательство Великобритании и судебная практика отграничивают диффамацию от простого оскорбления, умаляющего дос­тоинство человека, но не причиняющего вреда его здоровью. В упомянутом выше Законе о диффамации 1952 г. введено понятие «невиновная диффамация», ответственность за которую не наступает, если причинитель вреда делает предложение потер­певшему об опровержении распространенных порочащих сведений. Правовыми способами защиты чести, достоинства и деловой репутации являются судебный запрет и возмещение морального вреда («психический вред» в праве Англии и США). К первому суд может прибегнуть в эпизоде, если порочащие знания не получили распространения, но имеется истинная угроза данного. Возмещение морального вреда по искам о защите чести, достоинства и деловой репутации вследствие клеветы, может быть номинальной (символической), «презрительной» (возмещение в виде осуждения истца) и штрафной. Первоначальная компенсация как ответственности за диффамацию настает тогда, когда, по воззрению и решению суда, пострадавший претерпел большие страдания. «Презрительная» компенсация может иметь место, когда при формальном решении судебного дела в пользу истца само предъявление и иска суд считает нарушением нравственных принципов. В других эпизодах судьи взимают по разбираемой категории дел штрафные возмещения. В последнее время английские ученые-юристы и правоведы-практики, занимающиеся защитой чести, достоинства и деловой репутации, озадачены решением двух проблем: отличием в подходах к психическому (моральному) вреду, связанному и не связанному с физическими травмами, и дефиницией мер ограничения ответственности правонарушителя в происшествиях, когда психический вред нанесен по неосмотрительности. Варианты дефиниции психического вреда в праве Англии и США бесчисленны (психический вред, психиатрический вред, нервный шок, нервное и потрясение, обыкновенный шок, обыкновенное потрясение).

В СШАсуществуют отдельные особенности возмещений морального (психического) вреда. В частности, американское право предусматривает денежное возмещение (компенсации морального вреда) за преднамеренное или неосторожное нанесение сильного эмоционального волнения иному лицу. Если моральный вред нанесен по неосмотрительности и сопряжен с тяжелыми повреждениями, он подлежит компенсации. Тем не менее, если противоправное опрометчивое поведение пострадавшему наносит лишь только нравственные страдания, моральный вред, по общему правилу, не подлежит компенсации. В законодательстве США допускается возмещение моральном вреда на основании нарушения договорных обязательств, когда его возникновение было «естественным и предвидимым», а также морального вреда, связанного с ненадлежащим качеством предоставляемых медицинских и юридических услуг. Довольно распространенными в судебной практике США являются иски о компенсации морального вреда при намеренном его причинении (например, обман, незаконное заключение под стражу, злонамеренное судебное преследование, диффамация, угрозы, сексуальные домогательства и др.). Независимым умышленным правонарушением, влекущим за собой компенсацию морального вреда, признаются запугивание и принуждение, не требующие доказывания их намеренного характера. При незаконном сокращении работника возмещение за психические (нравственные) страдания может иметь место в эпизоде, когда незаконные причины и способ увольнения ограничивают возможности будущего трудоустройства работника. В американской практике судебного разбирательства дел по искам о компенсации морального вреда нередко возникают проблемы с определением момента начала течения срока давности. В отличие от российской практики, в которой на запросы возмещения морального вреда исковая давность не распространяется в случаях использования этого способа для защиты нематериальных благ, в английском и американском праве институт исковой давности к таким требованиям применяется. По общему правилу большинства штатов течение срока исковой давности обусловливается с момента совершения правонарушения по анализируемой категории дел, но в судебной практике определено правило (в интересах потерпевшего), в корреспонденции с которым для пострадавшего в ряде случаев причинения морального вреда срок исковой давности устанавливается с того момента, когда он познал или должен был познать (при надлежащей осторожности) о нанесенном ему вреде.

В странах континентального права (например, в Германии, во Франции) распространение сведе­ний, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию, является, прежде всего, основой для использования норм уголовного права. В отличие от законоположений других европейских стран германское законодательство в этом плане не сформировало общего принципа ответственности, свойственного для причинения как имущественного, так и неимущественного вреда. Между тем ст. 2 Конституции Германииопределяет: «Каждый имеет право на свободное развитие своей личности, поскольку он не нарушает прав других и не идет против консти­туционного порядка или нравственного закона». Возмещение морального вреда в законодательстве Германии предусмотрена 847-м законоположением Германского гражданского уложения, т.е. «деньги за страдания» (их аналог в российском законодательстве — «денежная компенсация за страдания»). Под нематериальным ущербом в законодательстве ФРГ понимается преуменьшение неимущественных прав и благ, относящихся к личности. В этом смысле судебная практика также основывается на содержание 823-го законоположения ГГУ, которое гласит: «(1) Кто противоправно, умышленно или неосторожно посягает на чью-либо жизнь, телесную неприкосновенность, здоровье, свободу, право собственности или какое-либо иное право другого лица, тот обязан возместить причиненный этим вред. (2) Равную обязанность несет и тот, кто нарушил закон направленный на защиту других лиц. Если по содержанию закона возможно его невинное нарушение, то обязанность возмещения причиненного вреда возлагается только при наличии вины». Ввиду того, что перечень правовых благ в этой норме не определен, в судебной практике назначены и продолжают назначаться правонарушения в виде нарушение «всеобщего права личности», вызывающие право на компенсацию страданий. К ним, в частности, отнесены: разглашение сведений о частной жизни, нарушение тайны переписки, и применение имени другого лица в рекламных целях без позволения этого лица и т.д. Также, особенностью немецкого гражданского права является и то, что в области деликтной ответственности денежная компенсация не является подходящим средством защиты для всех видов правонарушений. Как основной принцип возмещения ответственности за вред законоположения определили реституцию, т.е. возврат пострадавшей стороны в положение, которое она занимала до правонарушения. В тех же случаях, когда такая реституция неосуществима или вследствие правонарушения нет вероятности в полном объеме компенсировать вред, правонарушитель должен возмещать причиненный вред деньгами.

Таким образом, в германской статусной правовой системе в отношении размера компенсации за страдания по существу применяется принцип прецедента. В то же время в странах прецедентного права, к которым относятся Англия и США, касаемо размера компенсации принцип прецедента не сказывается. Однако, что при дефиниции окончательного размера возмещения, по принципу прецедента присуждаемые денежные суммы индексируются с учетом общеэкономический и социальной ситуации в стране. Возмещение за страдания, может присуждаться и в форме периодических платежей в эпизоде тяжкого повреждения здоровья с прогрессирующим нарушением жизненных функций, а также в зависимости от конкретных ситуаций бессрочно или на установленный период времени.

Гражданский кодекс Франции не определяет разницу между материальным и моральным вредом, обстоятельством компенсирования и того и другого является виновность ответчика в его нанесении. Институт компенсирования морального вреда устремлен на защиту личных прав и интересов граждан, а именно: права на все, что составляет индивидуальность личности, подсоединяя право на изображение; права на тайну профессиональной деятельности и корреспонденции; авторских прав; права на свободу передвижения и выбор профессии и др. Распространенными во Франции являются исковые требования в связи с не­правомерным применением чужого имени или псевдонима, умалением женской чести, вмешательством в чужое жилище, нанесением вреда здоровью и т.д. Институт компенсирования морального вреда в этой стране применяется и в эпизодах договорной ответственности.

В Польше закон, определяя ответственность за нанесенный ущерб, не ограничивал понятие вреда только лишь материальными потерями пострадавшего — наоборот, в отличие от ущерба, под вредом понимали любое зло, нанесенное потерпевшему. Таким образом, польское гражданское право сохранило институт компенсации за неимущественный вред, чем определено присутствие в Гражданском кодексе Польше вероятности возмещения морального вреда в назначенных законом случаях. Значительную роль играло присутствие обширной судебной практики. В Польше вплоть до 90-х годов при вынесении решений продолжали ссылаться на довоенную судебную практику.

Допускалась компенсирование морального вреда и болгарским законом «Об обязательстве и договорах», предусматривающим, и компенсирование неимущественного вреда оценивается судом по справедливости. Сегодня в Болгарии в качестве доказательств размера морального вреда применяются свидетельства очевидцев и предоставленные данные судебно-медицинских экспертиз.

Надлежит отметить, что действие традиций компенсации морального вреда в законодательствах государств романо-германского права испытывает даже такая консервативная система и права, как мусульманская. Гражданский кодекс Египта допускает вероятность возмещения морального вреда, хотя и без дефиниции эпизодов, когда такое возмещение вероятно.

Специфически рассматриваемый институт развивался в японском праве. Японцы до сих нор остаются верными национальным традициям гири, и большое значение придают всем возможным средствам внесудебного примирения. Это касается и случаев возмещения вреда.

Жертва несчастного случая, например, смирившись со своим несчастьем, не станет обращаться в суд для осуществления своего права и примет вместе с оправданием компенсирование, которое виновный сразу же предложит пострадавшему. Тем не менее, в последнее время статистика представляет рост числа обращений японских граждан в судебные органы, в частности с исками касаемо нарушений основных прав человека.

В системе англо-американского общего права удачно действует принцип сингулярного деликта, при котором суду дана максимальная независимость и самостоятельность от предписаний закона, разрешающая наиболее адекватно подходить к разбору конкретного дела.

Существенной особенностью англо-американского права является широкое распространение исков о компенсации за неудачное лечение, умножающих бережность врачей при выборе методики лечения, наилучшего способа проведения операций.

В США в отличие от стран континентального права имеется своеобразная процедура принятия решений по поводу ответственности производителей.

Большие суммы компенсации объясняются еще и тем, что в американских судах сравнительно серьезно подходят к анализу исков о нанесении вреда здоровью и компенсирование вреда присуждают присяжные.

Суды Франции и Германии при дефиниции размера морального вреда ориентируются на аналогичные решения, принятые ранее. При этом размер компенсации морального вреда значительно зависит от условий конкретного случая (дела).

Рационально ввести указанный подход и в российскую судебную практику по делам о компенсации морального вреда систематизировать и публиковать указанные решения, учитывать размеры возмещения морального вреда, присуждавшихся в подобных делах, и модификации в экономической и социальной обстановки в стране, как это осуществляется в Германии, и конкретные обстоятельства дела, как во Франции.

Широко знакома методика дефиниции величины морального вреда российского ученого, доктора юридических наук А.М. Эрделевского. Она, как и любая другая методика дефиниции нравственного вреда в денежном эквиваленте, не без изъянов. Однако обладает немалыми положительными моментами. Данный подход позволяет разделить различные показатели, которые принимаются во внимание при дефиниции размера компенсации морального вреда. И одно то, что он первым в СНГ организовал собственную методику, попытался рассчитать показатель, который неосуществимо замерять в денежном эквиваленте, является его значительной лептой в формирование и становление анализируемого института.

В Англии, США, Германии, Франции, России и других странах моральный вред компенсируется только в денежной форме, что совершенно рационально, принимая во внимание тот факт, что деньги являются общим эквивалентом, способным удовлетворить произвольные человеческие нужды.

II

Жизнь и здоровье человека являются его приоритетными ценностями и защищаются государством как конституционные права. В Российской Федерации сложилась и продолжает совершенствоваться система социальной защиты, направлена на поддержание человеческих ресурсов и человеческого потенциала как главного фактора экономического развития России в условиях мировой глобализации. По данным Международной организации труда каждые три минуты в результате несчастного случая или профессионального заболевания в мире гибнет один рабочий, а каждую секунду четверо работающих обретают травмы.

Следует отметить, что до сих пор отсутствует законодательное определение понятий жизни и здоровья. Однако ясно, что жизнь и здоровье представляют собой в числе прочих принадлежащие каждому человеку от рождения и неотчуждаема права. Исход из смысла ст. 150 ГК РФ, жизнь и здоровье входят в неисчерпывающий перечень принадлежащих человеку от рождения материальных благ, которые охраняются законом и которым отвечает долг всех других членов общества воздерживаться от действий, нарушающих эти права.

Действующее законодательство не предусматривает четких критериев, позволяющих определить справедливый размер компенсации морального вреда в случае гибели или потери здоровья работника. Имеющееся постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» с последующими модификациями рекомендует судам учитывать при определении размеров компенсации характер и объем нанесенных истцу нравственных и физических страданий, степень вины ответчика в каждом конкретном случае, иные заслуживающие внимания ситуации, а также запросы разумности и верности. Степень нравственных и физических страданий должна оцениваться судами с учетом фактических ситуаций нанесения морального ущерба, персональных особенностей пострадавшего и прочих конкретных условий, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

Действующее трудовое законодательство Российской Федерации не предусматривает презумпцию причинения морального вреда в случае гибели работника и нанесения ущерба его здоровью. В результате потерпевшие работники и члены их семей вынуждены в судебном порядке доказывать факт причинения им работодателем морального ущерба, так как в гражданском процессе любая сторона должна обосновать те условия, на которые она ссылается как на основе своих запросов и прекословий, если прочее не предусмотрено федеральным законом. Практика свидетельствует, что работники и члены их семей, будучи в правовом отношении неосведомленными,обычно, не в состоянии аргументировать факт нанесения морального вреда, а тем более обосновать его размер, по нему.

Как показывает судебная практика, ни в одном из рассмотренных дел, касающихся возмещения морального вреда работникам и членам их семей от потери жизни и здоровья, не принимала участие профсоюзная организация, даже в случаях, повлекших смерть работника на производстве. В то же время основной задачей профсоюзов является защита трудовых прим работников. Профсоюзная организация имеет все возможного участвовать в судебных делах по искам о компенсации морального вреда работникам и членам их семей.

III

При установлении величины возмещения морального вреда d соответствии со ст. 151, 1101 ГК РФ обязан учитывать: характep и степень нравственных и физических страданий и переживаний потерпевшего с учетом индивидуальных особенностей его личности; уровень вины причинителя вреда; факти­ческие ситуации, при которых был причинен вред; запросы разумности и справедливости.

Как вытекает из сущности морального вреда как вреда или ущерба в первую очередь психического, наибольшую важ­ность для определения размера компенсации морального вреда ущерба) имеет характер и степень нравственных и физических страданий потерпевшего. Следует отметить, что нравственные страдания являются основным признаком причинения морального вреда и обязательным его следствием. Физические же страдания являются лишь следствием перенесенных нравственных страданий, но их может и не быть.

В Правилах судебно-медицинского определения степени тяжести телесных повреждений разработаны также другие оценочные понятия, которые допустимо использовать и при определении степени и характера морального вреда: длительное и кратковременное расстройство здоровья, значительная и незначительная стойкая утрата трудоспособности, неизгладимое обезображение лица.

Эксперт-психолог, анализируя конкретную личность потерпевшего, на основе специальных знаний способен правилльно определить характер и степень его нравственных переживании (страданий).

При любом определении вреда в первую очередь должен быть изучен объект, подвергшийся воздействию, в данном случае таким объектом является личность, ее внутренний мир индивидуальный и неповторимый.

В области российского трудового законодательства также делаются подобные попытки с помощью разработанной экспертно-справочно-консультационной системы «Ущерб». Для развития высказываемой идеи и ее реализации имеются большие возможности в Центре экологии человека при Институте проблем управления РАН. Сенсационные разработки сотрудников Центра уже сегодня позволяют ученым увидеть и оценить внутренний мир человека. Для этого достаточно получить несколько компьютерных изображений одного и того же человека, которые «расскажут» о состоянии его духовных и жизненных сил. При этом информация может быть считана с лица испытуемого с помощью обычного сканера.

Методика определения размера компенсации морального вреда А.М. Эрделевского.

Аналитическое описание размера компенсации морального вреда по методике A.M. Эрделевского представлено в виде формулы:

D=d ×fv×i×c×(1-fs)×p, (1),

где D — размер компенсации действительного морального вреда;

d — размер компенсации презюмируемого моральном вреда;

fv — степень вины причинителя вреда, 0 ≤ fv ≤ 1;

І — коэффициент индивидуальных особенностей потерпевшего, 0 ≤ і ≤ 2;

с — коэффициент учета заслуживающих внимания обстоятельств причинения вреда, 0 ≤ с ≤ 2;

fs — степень вины потерпевшего;

р — коэффициент учета имущественного положения причинителя вреда, 0,5 < р < 1.

A.M. Эрделевский определил базисный уровень размер компенсации d, он равен 720 МРОТ.

Следует отметить, что эксперты-психологи предлагают использовать судебно-психологическую экспертизу в методике опреления размера компенсации морального вреда, разработанной A.M. Эрделевским.

Признаками причинения морального вреда могут быть установленные экспертным путем следующие факторы (рис. 3).

Моральный вред

Личностной природы

Правовой природы

нравственные страдания

физические страдания

права от рождения

правовое обеспечение общества

Рис. 3. Условные компоненты морального вреда

* 1. Физические страдания

Доказательства причинения физических страданий: заключения судебно-медицинской экспертизы, справки о болезни листки нетрудоспособности, выписки из истории болезни, обстоятельства дела, свидетельские показания, психологическая экспертиза о сопровождающих болевые ощущения психических состояниях.

* 1. Нравственные страдания

Доказательствами причинения нравственных страданий могут быть психологическая экспертиза, свидетельские показания.

* 1. Нарушение прав

Доказательства: установление противоправного деянии уполномоченным органом, должностным лицом, судом, оформленное в виде соответствующих документов, обстоятельств происшествия, свидетельские показания.

Суть морального вреда состоит не столько в самом факте нанесения обиды, оскорбления, унижения и т.п., а в индивидуальном отношении к этим негативным проявлениям человеческой натуры, определение которого входит в компетенцию эксперта-психолога.

На психологической конференции в 1996 г. впервые обсуждались вопросы судебно-психологической экспертизы в рамках методики A.M. Эрделевского. В формулу A.M. Эрделевского заложены коэффициенты і и с, конкретную величину которых установить невозможно без проведения соответствующих исследований. Поскольку величины коэффициентов зависят от степени личностной значимости для потерпевшего ситуаций причинения морального вреда, особенностей его личное им переживаний по поводу причинения ему страданий, такими исследованиями являются психологические.

Коэффициент і (индивидуальные особенности) исследуется по описанному выше механизму определения психотравмы.

Коэффициент с (обстоятельства, заслуживающие внимания) рассматривается как ряд событий, возникших в связи причинением вреда и затронувших сферы психофизиологического, социального и психологического благополучия. Психологи-эксперты проводят качественный анализ коэффициентов i и с. Но до сих пор не создано критериев количественной оценки (от 0 до 2) этих коэффициентов. При рассмотрении шкалы от 0 до 2 как состоящей из дискретных чисел были предложены следующие ступени изменяемости коэффициента і:

і = 0 при условии отсутствия психотравмы у потерпевшею в результате действий (бездействия) причинителя вреда;

і = 0,1, если права личности нарушены;

і = 0,5 при условии незначительных кратковременных переживаний потерпевшего;

і = 1 при наличии у пострадавшего психотравмы, носящее временный характер;

і = 1,5, если травма стала причиной жизненного кризиса по­страдавшего;

і = 2, если травма стала причиной стойких изменений личности (страдавшего или психического заболевания.

Коэффициент с (обстоятельства, заслуживающие внимания) также рассчитывается с учетом выводов, полученных в ходе психологической экспертизы, и оценивается следующим образом:

с =0, если ни одна из сфер жизнедеятельности потерпевшего не затронута полученной травмой;

с=0,5, если при полном былом благополучии травма ста­ла причиной возникновения трудностей в одной или в нескольких незначимых областях жизнедеятельности пострадавшего;

с=1, если по причине переживания морального вреда потерпевший не мог в полной мере осуществлять деятельность в нескольких сферах своей жизни;

с=1,5 при невозможности потерпевшего жить полной жизнью длительное время (больше полугода), если затронуты значимые области жизнедеятельности;

с=2, если пострадавший всю последующую жизнь будет лишен возможности пользоваться всеми благами, которыми обладал до травмы.

Имеются отдельные проблемы использования данной методики судами:

* 1. Автором за абсолютный размер презюмируемого морального ущерба была взята сумма, равная 720 МРОТ, исходя и месячного заработка в 6 МРОТ как наиболее мотивируемого государством. Трудно согласиться с тем, что в данный момент месячная заработная плата в размере 6 МРОТ является наиболее стимулируемой заработной платой, поскольку она чуть соответствует ежемесячному прожиточному минимуму.
  2. A.M. Эрделевский, вводя коэффициент индивидуальных особенностей потерпевшего в границы от 0 до 2, предлагает суду устанавливать данный коэффициент в любом конкретном случае, исходя из каких-то предложений. Доказать это суду будет дет вновь неосуществимо.
  3. Автор методики вводит также коэффициент учета завоевывающих интерес условий в диапазоне от 0 до 2, предлагая принять, что такой коэффициент равен 1 при обычных для такого рода преступлений ситуаций. Но данный критерий требует, как минимум, существенной доработки, так как для его использования нужно разработать набор «обычных обстоятельств» для каждого рода.

В Российской Федерации сформировалась практика судебного компенсации морального ущерба от потери деловой репутации работников. При этом доля таких дел очень невелика в общем объеме дел о защите трудовых прав работников. Это обусловлено, недостатком действующего трудового законодательства, неподготовленностью судебных органов к анализу этой категории дел, отсутствием приемлемой для судебных органов методики установления размера возмещения морального вреда от потери деловой репутации, также правовой безграмотностью и неинформированностью участников трудовых отношений и связанных с ними лиц. Вследствие сложившейся ситуации деловая репутация работников, как правило, остается незащищенной. Назрела необходимость признания деловой репутации в легальном порядке объектом правовой и в целом социальной защиты работника.

Одновременно с формированием судебной защиты деловой репутации работников нужно улучшение компенсационных механизмов социальной защиты в части компенсации морального ущерба работнику от потери деловой репутации на добровольной основе и страхование деловой репутации в рамках страхования профессиональной деятельности.

*Рекомендуемая литература:3, 10, 13, 14.*

# *Контрольные вопросы:*

1. Каковы сходства и различия оценки морального ущерба работнику в западных странах?
2. Какие законы регулируют оценку морального ущерба в России?
3. В каком эквиваленте возмещается моральный ущерб?
4. Каковы критерии компенсации морального ущерба в России?
5. Перечислите модели расчета компенсации морального вреда.
6. Укажите условные компоненты морального вреда.

***Тестовые задания:***

1. Проблемы оценки и возмещения морального ущерба в случае гибели работника и при причинении вреда здоровью и деловой репутации разрешаются в рамках: 1. гражданского законодательства; 2. уголовного законодательства; 3. административного законодательства; 4. процессуального законодательства.
2. В области оценки и возмещения морального ущерба в случае гибели работника и при причинении вреда здоровью и деловой репутации разрешаются в рамках Россия пошла по пути: 1. США, Великобритании, Австралии; 2. ФРГ, Италии, Швейцарии, Нидерландов, Франции; 3. Китая, Японии, Малайзии; Кореи; 4. Финляндии, Германии, Польши.
3. Какая страна имеет самый большой опыт возмещения морального вреда: 1. Россия; 2. Германия; 3. Франция; 4. США.
4. Моральный вред не определяется: 1. нравственными страданиями; 2. физическими страданиями; 3. правовым обеспечением общества; 4. субъективными обстоятельствами.
5. Коллективный психологический террор, травля в отношении кого-либо из работников со стороны коллег с целью заставить его уйти с места работы - это: 1. моббинг; 2. агрессия; 3. давление; 4. сговор.

# Лекция 4

**Методические аспекты и практическая реализация оценки морального ущерба в случае гибели работника, а также от потери здоровья**

1. *Методические аспекты оценки ущерба здоровью*

*(вероятный ущерб).*

1. *Проблемы оценки фактического и ожидаемого ущерба*

*здоровью.*

1. *Методические рекомендации по количественной оценке морального ущерба в случае гибели работника и от потери здоровья.*

I

В научной литературе наиболее совершенно проанализированы методологические проблемы, связанные с экономической оценкой риска. Среди работ, отданных данному вопросу, можно обозначить исследование А.А. Афанасьева, в котором проводится рассмотрение методологических подходов к оценке вреда окружающей среде для различных энергетических технологий.

При этом под риском понимается комплект всех вероятных следствий влияния на окружающую среду с распределением возможности реализации этих возможностей. Он зависит от ожидаемой величины влияния или от ее посредственной величины и включает ожидаемые значения всех вероятных результатов и надлежащие возможности осуществления этих последствий.

Установленный способ оценки стоимости риска включает в определение ожидаемого (ежегодного) значения стоимости вреда для разнообразных результатов и надлежащего распределения возможностей без идентификации тех, кто кон­кретно узнает результаты воздействия (понесет ущерб).

В контексте экологической экономики стоимость (цена) экологического риска,связанного с каким-либо вредоносным выбросом или другим экологическим влиянием, равна денежной сумме, которую среднестатистический индивидуум уплатил бы за избежание риска, или, напротив, сумме компенсации, которая понадобилась бы, для того чтобы побудить его претерпевать этот риск добровольно. Это и есть тот риск, воспринимаемый всеми членами общества, стоимость которого оценивается.

Применение риска как основы для экономических оце­нок может быть разъяснено на аналогии со страхованием. Акту­арная стоимость страховки есть ее ожидаемое значение, устанавливаемое интегрированием экономических ущербов от всех следствий по всему распределению возможностей этих последствий. В простейшем случае возможность события (или последствий) перемножается на его стоимость (ущерб), чтобы по­лучить ожидаемое значение (ежегодное) стоимости риска этого ущерба. Так государство само может реализовать такое страхование или поручить эту обязанность на предприятия.

Таким образом, средняя величина согласия оплачивать или согласия на возмещение для каждого индивидуума подверженной влиянию группы населения, умноженная на численность данной группы, приносит в результате ожидаемое значение социальной стоимости экологического риска для этой группы населения.

Одним из принятых способов измерения затрат*,* связанных с вредом окружающей среде, является установление стоимости возмещения или ослабления последствий.

Так последствия воздействия энергетических объектов на окружающую среду подразделяются на:

1) следствия, для экономической оценки которых возможно применять имеющиеся рыночные цены;

2) результаты, для которых стоимость ущерба можно рассчитать косвенным путем, даже если рыночных цен для них не имеется;

3) эффекты (последствия), не поддающиеся оценке в рыночных показателях.

Для оценок стоимости нерыночных товаров и услуг (если не существует рыночных цен) могут быть применены различные методы, охватывая: методы компенсации и контроля; методы выраженного предпочтения; методы контингентного оценивания; методы искового возмещения. Методы выраженного предпочтения и контингентного оценивания определяют размеры «согласия платить» или «согласия на компенсацию». В первом эпизоде — на основании уже сформировавшейся (выраженной) практики, в частности, более повышенной цены более безвредных то­нн или более высокой зарплаты за лишний риск; во втором случае — с помощью выборочного (репрезентативного) опроса разных категорий населения.

Для исследований по оценке стоимости риска здоровью были разработаны методы оценки ущерба здоровью,применяемые как для оценки макроэкономического ущерба, уже получившегося, или едва вероятного, так и для дефиниции стоимости риска ущерба. Среди них можно отметить три наиболее часто встречаемых.

Подход с употреблением понятия «человеческий капитал является основным из методов оценки ущерба вследствие безвременной смерти человека. В данном подходе считывается, что ценность индивидуумов устанавливается их предстоящим экономической лептой в национальную экономику. Человек анализируется как производственный фактор, вследствие этого употреблять термин «человеческий капитал». Экономическая результативность трудовой деятельности человека в течение жизни (ущерб для общества в итоге смертельного исхода до начала трудовой деятельности) устанавливается предстоящим доходом индивидуума за жизненный цикл.

Второйметод состоит в оценке расходов, связанных с результатами различных влияний на здоровье. В данном эпизоде вред включает медицинские расходы, неполучение дохода и другие увеличившиеся затраты по проживанию. Этот метод не учитывает страдания (моральный ущерб) либо в ожидании последствий воздействия, либо при их проявлении. Он также игнорирует другие виды снижения качества жизни, а также ценности, о которых специалист может не думать или не в состоянии определить. Вследствие этого, хотя данные затраты смогут влиять на размер, который индивид уславливается оплатить за избежание риска, они не включают абсолютную цену риска, а собирают только отдельную ее часть.

Третийметод базируется на судебных решениях о компенсации по рискам. Тем не менее решения об исковой компенсации не оценивают стоимость ущерба определенному индивидуума (включая моральный ущерб), вследствие того что не имеют отношения к экономической оценке риска.

Результаты, полученные первыми двумя методами, используются отдельными авторами и для оценки стоимости риска ущерба здоровью, хотя намеренно разработанные методы оценки стоимости риска, проанализированные ниже, предоставляют величины на порядок более значительные.

Методы оценки стоимости рисков здоровью человека идентифицируют сумму, которую люди не против заплатить во избежание риска или принять в виде возмещения за риск, в основном это следующие методы:

1. изучение различия в зарплате для профессий с различной возможностью риска здоровью;
2. проведение исследования добровольной платы за уменьшение риска (установка ремней безопасности, кодировка от курения и т.д.); социологические опросы.

Итоги таких исследований рассмотрены в работах отечественных и зарубежных авторов, и отдельные из них, касающиеся размера оцениваемого риска смертельного исхода (вероятности события), а также среднего дохода индивидов изучаемой группы.

Стоимость риска здоровью часто определяется как стоимость одной среднестатистической жизни, т.е. стоимость риска рокового исхода. Это подходящая, но не совсем истинная терминология. Применение агрегированных оценок стоимости, относящихся к одной жизни человека, упрощает соизмерение убытков, но формирует впечатление, что при этом оценивается сама жизнь человека. Стоимость риска здоровью человека должна оцениваться не стоимостью жизни, а стоимостью риска для жизни. Экономическая величина риска здоровью не является стоимостью определенной жизни или ущербом, связанным со смертью определенного человека, она является стоимостью риска, которая разделена между всеми членами подверженного влиянию риска населения (если бы это был вред, а выгода, то тогда она выступала бы как определенная ценность, которой обладали бы все члены анализируемого коллектива совместно). Эта величина базируется на общем владении риском без установления конкретных индивидов, на участь которых может выдаться смерть или заболевание.

На самом деле экономическая оценка риска осуществляется и часто для очень небольших значений риска. Единица измерения стоимости риска будет рассчитана как статистическая стоимость жизни (ССЖ), равная 4 млн. долл.

ССЖ применяется для сравнительных оценок вероятного ущерба (стоимости риска ущерба) и для избегания необходимости конкретизировать как вероятность смертельного исхода, так и стоимость, касающуюся величины модификаций этой вероятности (повышения или понижения). ССЖ не должна толковаться как оценка стоимости жизни фактического человека. Она является оценкой стоимости статистической жизни, приобретенной путем агрегирования (суммирования) стоимостей малых рисков, с которыми встречается все население в целом. Большинство людей серьезно не относятся к стремлениям оценить, сколько стоит среднестатистический человек (индивидуум).

Диапазон ССЖ, оцененных в разных работах, очень обширен, это связано прежде всего с цепью методических проблем. Так, например, заниженные оценки стоимости риска, полученные методом анализа компенсации риска заработной платой могут быть связаны с тем, что более авантюрные профессии предпочитают люди, обладающие сниженной восприимчивостью опасности. Отдельные из них могут обретать наслаждение от лишнего риска. Следовательно, нужны наименьшие надбавки к заработной плате, чтобы заставить подобных людей предпочитать эти более авантюрные профессии, что приводит к заниженным итогам стоимости риска (в виде ССЖ).

Одновременно значимо определить основания, повергающие к превышению среднего уровня оплаты труда. Обычно, в компаниях, держущих ведущие позиции на рынке, определена боллe значительная оплата труда даже для менее рискованных профессий. Это может приводить к завышению ССЖ.

II

Проблеме макроэкономической оценки ущерба при фаталь­ном исходе отдан ряд изысканий, основным моментом которых является стоимостная оценка утраченного рабочего времени.

Рассмотрение предоставленных исследований показал, что в их в ядро оценки ущерба здоровью положены оценки стоимости либо настоящего фактического, либо ожидаемого ущерба здоровью, либо того и другого.

Основным моментом в макроэкономических оценках ущерба является стоимостная оценка утерянного рабочего времени, которое из расчета на одного человека в эпизодах хро­нических заболеваний, инвалидности или смерти может быть соизмеримо с продолжительностью трудоспособного периода, т.е. длительностью 40 лет. Это значит, что при выполнении эконо­мических оценок нужно применять дисконтирование. Также, нужно иметь прогноз демографических и со**­**циально**-**экономических показателей на долгосрочную пер­спективу (40-50 лет). Также несомненно, что в России самые значительные тяжести в прогнозировании доводятся на бли­жайшее десятилетие из-за имеющих место кризисных явлений.

Наиболее распространенным макроэкономическим подхо­дом является стоимостная оценка потерянного рабочего времени сквозь размер ежегодного национального дохода в расчете на одного работающего. Национальный доход является долей совокупного общественного продукта, которая включает созданную в течение года стоимость и устанавливается как сумма доходов, которые изначально получают лица, трудящиеся в материальном производстве. Но одновременно, национальный подход не придает значения результатам экономической деятельности непроизводственной сфере.

ВНП охватывает конечные последствия экономической деятельности как в производственной сфере, так и в сфере услуг и исчисляется как сумма валовой добавленной стоимости всех отраслей народного хозяйства.

В соответствии с другим подходом текущий годовое вложение работника в общественное производство устанавливается не всем чистым продуктом, а только долей чистой продукции в виде суммы заработной платы и отчислений на социальное страхование, т.е. размером, который в экономической действительности воссоздает лепту трудовых ресурсов в организации себестоимости продукции.

Еще одни подход сформирован на учете утраты части налоговых поступлений в бюджет из-за уменьшения прибыли и из-за потерь рабочего времени. С этой целью по данным налоговой инспекции устанавливается средний уровень налога на прибыль, приходящаяся на один день, отработанный человеком. В сущности, данный подход оценивает микроэкономические показатели, которые после этого могут быть перемещены в макроэкономические путем агрегирования.

Для оценки ежегодного экономического убытка, вызванного тратой времени из-за ухудшения здоровья, предложенный показатель уровня медико-социального потенциала трудоспособности. Он выступает как установленное в годовом исчислении процентное отношение числа лет будущей трудовой деятельности населения (страны, региона, города и т.д.) к наибольшему числу лет трудовой деятельности этого же контингента, если она не будет ограни­чена болезнями и травмами. Разность между предельно возможным числом лет трудовой деятельности и числом лет будущей трудовой деятельности есть траты рабочего времени. Перемножая данные утраты на их удельную стоимость, рассчитывают размер ежегодного экономического ущерба.

III

К настоящему времени в России формируется неблагоприят­ное положение с социально-экономической защитой работников от несчастного случая на производстве, обостряющаяся ростом числа катастроф и тяжести производственного травматизма (в том числе со летальным исходом) в ряде отраслей промышленности, подключая химическую, нефтехимическую и нефтеперерабатывающую.

Краткий обзор имеющихся методических подходов к оценке убытка при нанесении вреда здоровью, а также изыскания и практические разработки дают представление об основных принципах, на которых надлежит основываться методике оценки морального ущерба, и о проблемах, возникающих в процессе создания методики.

Количественную оценку морального убытка необходимо производить сквозь оценку стоимости результатов влияния факторов производственной среды на здоровье человека, качество и продолжительность его жизни.

Методология оценки морального ущерба базируется на двух предпосылках:

1. оценка морального ущерба должна применять имеющиеся научные знания о вероятных следствиях несчастного случая, их диагностике и количественной оценке;
2. моральный ущерб не является экономической категорией по своей натуре, отдельные его элементы запрещается прямо показать в денежной форме. Вследствие этого методология должна давать вероятность их примерной оценке в экономических (денежных) показателях.

В ходе принятия решений сравнительно ущерба здоровью человека главным вопросом является оценка размера поступков (действительно имеющих место или вероятных при обусловленном стечении условий) с нужным уровнем правдивости. В последовательности происшествий, когда точно установить величину влияния было не просто, ряд ученых использовали экспертные оценки.

При разработке методических рекомендаций целый жизненный цикл индивида с момента рождения до его кончины разбили на установленные промежутки и проанализировали порядок событий в жизненном цикле человека.

Основным показателем для установления размера морального ущерба является оценка экономической результативности жизнедеятельности человека после отрицательного влияния несчастного случая до времени прихода естественной смерти, которая разбивается на возможную и остаточную экономическую эффективность жизнедеятельности человека. Возможная экономическая эффективность жизнедеятельности человека — это экономическая эффективность жизнедеятельности человека от момента несчастного случая до достижения пенсионного возраста. Однако, остаточная экономическая эффективность жизнедеятельность человека — это экономическая эффективность жизнедеятельности человека с момента достижения пенсионного возраста до времени наступления естественной смерти. При оценке экономической эффективности жизнедеятельности человека учитываются личностные и психологические характеристики, показатели здоровья и социального положения, а также упущенная выгода в части недополученных нематериальных благ.

Моральный ущерб работнику в результате повреждения здоровья находится по формуле:

(2),

где Умор – величина морального ущерба работника вследствие несчастного случая, руб.;

Cэ – потенциальная экономическая эффективность жизнедеятельности человека, руб.;

Ккр – коэффициент карьерного роста;

Сп – остаточная экономическая эффективность жизнедеятельности человека, руб.;

Пдт – показатель степени тяжести несчастного случая на производстве;

Пп – социальный показатель;

Ув – упущенная выгода, руб.

Потенциальная экономическая эффективность жизнедеятельности человека (Сэ) определяется по формуле:

(3),

где З – среднемесячная заработная плата (доход) работника, руб./месс.;

i – номинальная ставка сложных процентов;

Тр – возраст выхода на пенсию, мес.;

Тх – возраст на момент несчастного случая, мес.;

М1 – величина прожиточного минимума в расчете на одного человека для трудоспособного населения в данном регионе, руб./месс.;

Кпм1 – поправочный коэффициент к прожиточному минимуму в зависимости от уровня к заработной плате;

ir – индекс роста потребительских цен.

Для установления номинальной ставки сложных процентов применяется метод кумулятивного построения.

Модель кумулятивного построения имеет в виду оценку обусловленных факторов, вызывающих риск недополучения намеченных доходов. При установлении ставки сложных процентов при данном подходе в качестве основания применяется безрисковая норма доходности и корректируется в соответствии с нормами доходности при различных видах рисков. Важнейшими видами рисков в данном случае являются:

* риск инфляции, который полагает внезапные изменения темпов инфляции, которые подействуют на уровень покупательской способности имеющихся денег;
* законодательный риск, воспроизводящий возможность того, что вероятные модификации законов, нормативных актов, инструкций смогут уменьшить стоимость будущих доходов;
* организационный риск, воссоздающий возможность трансформации организационно-правовой формы предприятия, смены собственника предприятия, банкротства предприятия и т.п.;
* управленческий риск, который изображает возможность модификации стиля руководства, смены руководящего состава и т.п.

Значения перечисленных выше рисков могут варьировать в пределах от 0 до 5% и устанавливаться экспертным путем согласно социально-экономического положения в стране и политики предприятия.

В общем случае метод кумулятивного построения номинальной ставки сложных процентов формализуется в следую щем виде:

Номинальная ставка сложных процентов =

= Безрисковая ставка + Премия за риск (4).

В качестве безрисковой ставки применяется ставка дохода по долгосрочным государственным долговым обязательствам (облигациям или векселям). Считается, что государство является самым верным гарантом по своим обещаниям.

Таким образом, номинальная ставка сложных процентов определяется по формуле:

(5),

где i - номинальная ставка сложных процентов;

iб – безрисковая ставка;

iи – риск инфляции;

iз – законодательный риск;

iо – организационный риск;

iу – управленческий риск.

Следующим показателем, необходимым для оценки вероятной экономической результативности жизнедеятельности человека, является размер прожиточного минимума.

Величина прожиточного минимума — это база для опреде- ления объема потребления. Согласно Федеральному за­кону «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» размер прожиточного минимума определяется ежеквар­тально.

В связи с тем, что фактически величина потребления не отвечает прожиточному минимуму и напрямую зависит от размера заработной платы (доходов), в расчеты подключается по­правочный коэффициент к прожиточному минимуму, который устанавливается по таблице 2 методом интерполяции. В основание приобретенной зависимости (уровень заработной платы (пенсии, до­хода) — поправочный коэффициент) положены данные опроса населения трудоспособного и пенсионного возрастов.

*Таблица 2*

Поправочные коэффициенты к прожиточному минимуму

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень заработной платы (пенсии, дохода), руб./мес. | Поправочный коэффициент (кпм) |
| 1500-3000 | 1,0-1,3 |
| 3000-5000 | 1,3-1,5 |
| 5000-10000 | 1,5-2,2 |
| 10000-15000 | 2,2-3,5 |
| 15000-20000 | 3,5-6,0 |
| 20000-30000 | 6,0-8,0 |
| 30000-50000 | 8,0-12,0 |

Остаточная экономическая эффективность жизнедеятель­ности человека (Сл) определяется по формуле:

(6)

где Р – среднемесячный размер пенсии для данной категории работников, руб/мес.;

кпм2 - поправочный коэффициент к прожиточному минимуму в зависимости от уровня пенсии (дохода);

i - номинальная ставка сложных процентов;

М2 - величина прожиточного минимума в расчете на одного пенсионера в данном регионе, руб./мес.;

ir - индекс роста потребительских цен.

Поправочный коэффициент к прожиточному минимуму в подвластности от уровня пенсии (дохода) кпм2 определяется потаблице 2 подобно показателю кпм1.

Для оценки потенциальной динамики продвижения по служебной лестнице применяется коэффициент карьерного роста (ккр). Его значение зависит от возраста, образования, профессионального роста до несчастного случая, индивидуальных личностных и психологических характеристик работника (мотивация, лидерские качества, отношение к труду) и находится как:

(7),

где ков — коэффициент, отражающий перспективы карьерного роста в зависимости от возраста и уровня образования;

кпр — коэффициент профессионального роста работа и ка до травмы;

кл — коэффициент индивидуальных личностных качеств.

Значение коэффициента, воссоздающего перспективы карьерного роста в зависимости от возраста и уровня образования, определяется по таблице 3.

*Таблица 3*

Значения коэффициента, отражающего перспективы карьерного роста в зависимости от возраста и уровня образования

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Образование | Возраст | | | | | | |
| 20-25 лет | 25-30 лет | 30-35 лет | 35-40 лет | 40-45 лет | 45-50 лет | 50-60 лет |
| Общее среднее | 1,5 | 1,5 | 1,4 | 1,3 | 1,2 | 1,1 | 1,0 |
| Среднее профессиональное | 1,6 | 1,6 | 1,5 | 1,4 | 1,3 | 1,2 | 1,1 |
| Высшее | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 1,8 | 1,6 | 1,4 | 1,2 |
| Ученая степень | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,0 | 1,5 |

Значение коэффициента профессионального роста работ­ника до травмы изменяется в пределах от 1 до 1,5 и принима­ется на основе экспертной оценки вследствие анализа дина­мики профессионального роста работника до несчастного слу­чая.

Для установления показателя индивидуальных личностных качеств применяются шаблонные психологические тесты для оценки мотивации, лидерства, отношения к труду.

Для оценки лидерских качеств (клид) применяются резуль­таты теста «Лидер», состоящего из 50 вопросов, ответы на ко­торые разрешают установить степень выраженности лидерства у человека. Вероятны три степени выраженности лидерских качеств:

1. лидерство выражено слабо;
2. средняя выраженность лидерства;
3. лидерство выражено в сильной степени.

Для оценки силы мотивации к достижению цели, к успеху (кмот) применяется тест «Мотивация к успеху», предложенный Т. Элерсом. По итогам тестирования устанавливается уровень мотивации:

* 1. низкая мотивация к успеху;
  2. средний уровень мотивации;
  3. высокий уровень мотивации.

Итогам психологического тестирования даны следующие весовые значения (табл. 4).

*Таблица 4*

Весовые значения результатов психологического тестирования

|  |  |
| --- | --- |
| Результаты тестирования | Весовые значения |
| 1. Степень выраженности лидерских качеств(клид):  лидерство выражено слабо  средняя выраженность лидерства  лидерство выражено в сильной степени | 0,9  1,0  1,1 |
| 1. Уровень мотивации к достижению цели (кмот):   низкая мотивация к успеху  средний уровень мотивации  высокий уровень мотивации | 0,9  1,0  1,1 |

Количественное значение показателя, характеризующее индивидуальные личностные качества пострадавшего работника (кл), устанавливается путем определения среднего арифметического весовых значений итогов психологического тестирования:

(8),

где клид – степень выраженности лидерских качеств;

кмот – уровень мотивации к достижению цели.

В случае смертельного исхода значение коэффициента инди­видуальных личностных качеств (кл) устанавливается эксперт­ным путем. В качестве специалистов могут быть коллеги по работе и прямой руководитель работника.

В случае совершенного восстановления здоровья работника после производственной травмы значение коэффициента карьерного роста в расчетах приобретает значение 1, т.е. рассчитывается, что этот несчастный случай никак не скажется на его продвижении по служебной лестнице.

Показатель степени тяжести несчастного случая на производстве (П(Ы) предопределен для ранжирования несчастных случаев по степени тяжести. Его значение определяется на основе данных о длительности периода нетрудоспособно­сти потерпевшего. К тяжелым несчастным случаям на произ­водстве относятся продолжительные расстройства здоровья с времен­ной потерей трудоспособности длительностью 60 дней и более, в то время как к легким несчастным случаям на производстве причисляются расстройства здоровья с временной утратой трудоспособности продолжительностью до 60 дней. Вследствие этого при потере трудоспособности в течение 60 дней и более значение Пдт равно 1, в случае же утраты трудоспособности на срок до 60 дней значение Пдт рассчитывается по формуле:

(9),

где Пдт — фактическое количество дней нетрудоспособно­сти (по больничному листу), дней.

Психофизиологический показатель находится как:

(10),

где пут — коэффициент утраты трудоспособности;

пи— коэффициент, учитывающий группу инвалидно­сти;

сст — коэффициент, учитывающий уровень стресса.

В качестве коэффициента утраты трудоспособности (пут) применяется показатель степени потери профессиональной трудоспособности, показанный в долях. Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется в процентах на момент исследования пострадавшего, исходя из оценки потери способности реализовывать профессиональную деятельность из-за несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, согласно критериям установления степени утраты профессиональной трудоспособности. На основе выполненной экспертизы составляется Акт освидетельствования в бюро (главном бюро) медико-социальной экспертизы о результатах определения степени утраты профессиональной трудоспособности, выраженной в процентах. При установлении уровня потери профессиональном трудоспособности учитывается профессиональный фактор, в частности способность потерпевшего вслед за несчастным случаем на производстве или возникновения профессионального заболевания осуществлять работу в полном объеме по своей прежней профессии (до несчастного случая или профессионального заболевания) или иной, равносильной ей по квалификации и оплате.

Значение коэффициента, учитывающего группу инвалидности (пи), определяется на основе данных таблицы 5.

*Таблица 5*

Значения коэффициента, учитывающего группу инвалидности

|  |  |
| --- | --- |
| Группа инвалидности | Коэффициент |
| I группа | 1 |
| II группа | 0,7 |
| III группа | 0,4 |

Признание лица инвалидом выполняется при проведе­нии медико-социальной экспертизы, исходя из комплексной оценки состояния его здоровья и уровня ограничения жизне­деятельности, согласно классификации и критериев,утвержденных Министерством социальной защиты насе­ления Российской Федерации и Министерством здравоохране­ния и медицинской промышленности Российской Федерации.

Исходя из степени нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности лицу, признанному инвали­дом, определяется I, II или III группа инвалидности.

Учреждение здравоохранения устремляет в определенном порядке гражданина на медико-социальную экспертизу вслед за проведением нужных диагностических, лечебных и реаби­литационных мероприятий при присутствии данных, свидетельствующих стойкое нарушение функций организма, определенное заболеваниями, результатами травм и дефектами.

Причинами для признания гражданина инвалидом выступают:

* срыв здоровья со стойким расстройством функций организма, определенное заболеваниями, последствиями травм или дефектами;
* снижение жизнедеятельности (полная или частичная утрата лицом способности или вероятности реализовывать са­мообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентиро­ваться, коммуницировать, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью);
* необходимость реализации мер социальной защиты гра­жданина.

Присутствие одного из представленных признаков не является обстоятельством, необходимым для признания лица инвалидом.

В случае смертельного исхода приобретают максимальные значения коэффициентов:

* коэффициент утраты трудоспособности пут = 1;
* коэффициент, учитывающий группу инвалидности, пи = 1.

При абсолютном восстановлении по итогам проведенного курса лечения значения коэффициента утраты трудоспособности и коэффициента, учитывающего группу инвалидности, равны 0.

Для установления коэффициента уровня стресса (пст) применяют итоги тестирования по Опроснику травмаческого стресса, разработанному в России и предназначенному для оценки выраженности симптомов постстрессовых нарушений.

Для диагностики посттравматических стрессовых расстройств (ПТСР) полученные расчетные значения сопоставляются с нормативными. О присутствии посттравматического стрессового расстройства можно говорить, когда расчетное значение показателя по тесту превосходит максимальное значение в пределах нормы (117,89). В этом случае коэффициент уровня стресса (пст) устанавливается как отношение полученного значения показателя к максимальному значению в пределах нормы:

(11),

где прст — расчетное значение показателя посттравматического стрессового расстройства.

В случае смертельного исхода коэффициент уровня стресса устанавливается как отношение максимально возможного расчетного показателя (230) к максимальному значению в пределах нормы. Таким образом, в случае смертельного исхода при несчастном случае на производстве пст = 230/117,89 = 1,95.

Социальный показатель определяется по формуле

(12),

где пс — семейное положение;

пиж — количество иждивенцев;

пв — степень вины пострадавшего;

пр — степень вины работодателя;

пмр — материальное положение работодателя;

пмп — материальное положение пострадавшего.

Социальный показатель устанавливается на основании значе­ний, установленных экспертным путем (табл. 6). В качестве экс­пертов выступали специалисты службы социальной защиты работников ОАО «Салаватнефтеоргсинтез». Значения элементов социального показателя определяются персонально для любого конкретного случая в соответствии с его обстоятельствами.

Степень вины пострадавшего (пе) и работодателя (пр) определяется на основе рассмотрения данных Акта о несчастном случае на производстве (форма Н-1).

Материальное положение работодателя устанавливается на основе данных о финансовом состоянии предприятия, кото**­**рое оценивается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20 мая 1994 г. № 498 «О некоторых мерах по реализации законодательства о несостоятельности (банкротстве) предприятий» и Правилами проведения арбитражным управ­ляющим финансового анализа, утвержденными постановлением Правительства РФ от 25 июня 2003 г. № 367 с помощью следующих показателей.

*Таблица 6*

Интервалы изменения составляющих социального показателя, полученные на основе экспертных оценок

|  |  |
| --- | --- |
| Составляющая социального  показателя | Интервал  изменения |
| Семейное положение:   * холост (не замужем); * женат (замужем) | 1,2  1,0 |
| Количество иждивенцев:   * нет * 1 * 2 * 3 и более | 1,0  1,2  1,35  1,5 |
| Степень вины пострадавшего | 0,5-1,0 |
| Степень вины работодателя | 1,0-1,5 |
| Материальное положение работодателя | 0,8-1,2 |
| Материальное положение пострадавшего | 1,0-1,2 |

1. Коэффициент автономии (финансовой независимости) обличает часть активов предприятия, которая обеспечиваются собственными средствами, и устанавливается как отношение собственных средств к совокупным активам.

На западе считается, что этот коэффициент неплохо поддерживать на довольно высоком уровне, так как это указывает на стабильную финансовую структуру средств, которой дают предпочтение кредиторы. Она формулируется в низком удельном весе заемного капитала значительной доле собственных средств. Финансовая независимость является защитой от больших утрат в периоды спада деловой активности и гарантией получения кредитов.

Коэффициентом автономии, который при других одинаковых обстоятельствах обозначает, с точки зрения инвесторов и кредитором что у предприятия довольно стабильное финансовое положение, является отношение собственного капитала к валюте баланса на уровне 60%.

Ниже приведена нормативная система критериев для оценки платежеспособности предприятия, которая определена в корреспонденции с постановлением Правительства РФ от 20 мам 1994 г. № 498 «О некоторых мерах по реализации законодательства о несостоятельности (банкротстве) предприятий».

Оценка платежеспособности предприятия реализуется на основе баланса предприятия, засвидетельствованного в налоговой инспекции по месту регистрации предприятия, либо итогов внутреннего финансового анализа деятельности предприятия.

1. Коэффициент текущей ликвидности характеризует обеспеченность предприятия оборотными средствами для ведения хозяйственной деятельности и своевременного погашения обязательств и устанавливается как отношение ликвидных активов к текущим обязательствам предприятия.

Согласно установленным международным стандартам считается, что величина этого коэффициента должен находиться в пределах от 1 до 2. Нижняя граница определена тем, что оборотных средств должно быть, по крайней мере, довольно дли погашения краткосрочных обязательств, иначе предприятие очутится под угрозой банкротства. Превышение оборотных средств над краткосрочными обязательствами более чем в 2 раза считается также нежелательным, поскольку может указывать на нерациональную структуру капитала. При рассмотрении коэффициента особенное внимание обращается на его изменение.

1. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (доля собственных оборотных средств в оборотных активах).

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами устанавливает степень состоятельности предприятия собственными оборотными средствами, нужными для его финансовой постоянства, и определяется как отношение различия собственных средств и скорректированных внеобо­ротных активов к величине оборотных активов. Нормативное значение показателя равно 0,1.

Основой для признания структуры баланса предприятия неудовлетворительной, а предприятия — неплатежеспособным является выполнение одного из следующих обстоятельств:

* коэффициент текущей ликвидности на конец отчетного периода имеет значение менее 2;
* коэффициент обеспеченности собственными средствами на конец отчетного периода имеет значение менее 0,1.
  1. Коэффициент восстановления (утраты) платежеспособ­ности.

При неудовлетворительной структуре баланса для обследования присутствия у предприятия истинной вероятности возродить платежеспособность рассчитывается коэффициент восстановления платежеспособности сроком на 6 месяцев. Если значение коэффициента выше 1, то может быть принято ре­шение о присутствии у предприятия реальной возможности восста­новить свою платежеспособность.

При удовлетворительной структуре баланса для контроля постоянства финансового положения рассчитывается коэф­фициент утраты платежеспособности на срок 3 месяца. Если значение этого коэффициента менее 1, может быть принято ре­шение о том, что предприятие в ближайшее время не сможет исполнить свои обязательства перед кредиторами.

Коэффициент восстановления (утраты) платежеспособности устанавливается как отношение расчетного коэффициента текущей ликвидности к его определенному значению. Расчетный коэффициент текущей ликвидности определяется как сумма фактического значения коэффициента текущей ликвидности на конец отчетного периода и изменения значения этого коэффициента между завершением и началом отчетного периода в пересчете на определенный период восстановления (утраты) платежеспособности.

Расчетные значения коэффициентов располагают следующими весовыми значениями, полученными экспертным путем (табл. 7).

*Таблица 7*

Весовые значения расчетных коэффициентов финансового состояния предприятия

|  |  |
| --- | --- |
| Коэффициент | Весовое значение |
| 1. Коэффициент автономии   Ка < Отраслевое среднестатистическое значение  Отраслевое среднестатистическое значение ≤ Ка ≤ Нормативное значение  Ка > Нормативное значение | 0,8  1,0  1,2 |
| 1. Коэффициент текущей ликвидности   Ктл< 1  1≤ Ктл ≤ 2  Ктл > 2 | 0,8  1,0  1,2 |
| 1. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами   Косос < Отраслевое среднестатистическое значение  Отраслевое среднестатистическое значение ≤ Косос ≤ Нормативное значение  Косос > Нормативное значение | 0,8  1,0  1,2 |
| 1. Коэффициент восстановления (утраты) платежеспособности   Квп<1  Квп>2  Куп>1  Куп<1 | 0,8  0,9  1,1  1,2 |

Количественное значение показателя, характеризующего материальное положение работодателя (пмр), устанавливается с помощью определения среднего арифметического весовых значений рассчитанных показателей:

(13),

где - весовое значение коэффициента автономии;

- весовое значение коэффициента текущей лик­видности;

- весовое значение коэффициента обеспеченно­сти собственными оборотными средствами;

- весовое значение коэффициента восстановле­ния (утраты) платежеспособности.

Материальное положение потерпевшего (пмп) определяется обеспечением прожиточного минимума для каждого члена се­мьи (с учетом поправочного коэффициента для работающих) за счет совокупного дохода семьи.

При расчете социального показателя в эпизоде совершенной реабилитации работника после производственной травмы нужно учитывать лишь степень вины пострадавшего и степень вины работодателя. Прочие элементы социального по­казателя (семейное положение, количество иждивенцев, материальное положение работодателя и пострадавшего) придавать значение необязательно, ввиду того, что их характе­ристики не будут меняться в результате несчастного случая.

*Рекомендуемая литература:3, 10, 13, 14.*

***Контрольные вопросы:***

1. Как можно измерить затраты, связанные с ущербом окружающей среде?
2. Что можно использовать для оценки стоимости нерыночных товаров и услуг?
3. Каковы методы оценки ущерба здоровью?
4. Раскройте сущность методов оценки стоимости рисков здоровью.
5. Что значит «стоимость человеческой жизни»?
6. На каких предпосылках основывается методология оценки морального ущерба?
7. Какие этапы включает в себя жизненный цикл человека?
8. Как можно определить величину морального ущерба?
9. Как можно использовать модель кумулятивного построения?
10. С какой целью рассчитывается социальный показатель?

***Тестовые задания:***

1. Полная рыночная стоимость риска, которому подвергаются отдельные индивидуумы в результате тех или иных воздействий на окружающую среду - это: 1. величины ущерба окружающей среде; 2. риск; 3. компенсационная стоимость; 4. экологический риск.
2. Исследование разницы в зарплате для профессий с разной вероятностью риска; исследование добровольной платы за снижение риска; социологические опросы - это: 1. методы оценки ущерба здоровью; 2. методы оценки стоимости рисков здоровью; 3. способы измерения затрат; 4. определение стоимости компенсации.
3. Биологический метод, страховой метод, использование прецедентной практики, по вкладу человека в ВВП страны или региона - это: 1. способы определения компенсационных выплат; 2. способы определения микроущерба индивиду; 3. способы определения стоимости человеческой жизни; 4. методы определения экономического ущерба.
4. Жизненный цикл человека включает в себя: 1. 6 этапов; 2. 5 этапов; 3. 8 этапов; 4. 4 этапа.
5. Показатель степени тяжести несчастного случая на производстве предназначен для: 1. ранжирования несчастных случаев по степени тяжести; 2. определения продолжительности периода нетрудоспособности; 3. учета группы инвалидности; 4. определения уровня стресса.

# Лекция 5

**Деловая репутация работника как объект социальной защиты**

1. *Деловая репутация: понятия, система, взаимосвязь с*

*компенсационным механизмом социальной защиты.*

1. *Деловая репутация работника в системе трудовых отношений и социальная ответственность работодателя.*
2. *Роль и значение деловой репутации при отборе и расстановке менеджеров.*

I

Развитие рыночных отношений в России сопровождается ростом числа предприятий и их работников. Увеличивается численность физических и юридических лиц с опытом работы и достаточно устоявшейся деловой репутацией. В условиях рынка проблемы обеспечения соответствующей защиты деловой репутации граждан и организаций завоевывают особенную актуальность, так как от общественного мнения зависит не только эмоциональное состояние, но и фактическое экономическое благополучие.

В современном законодательстве понятие «деловая репутация» стоит в одном ряду с понятиями «честь» и «достоинство». В толковом словаре русского языка указывается, что «честь – это достойные уважения и гордости моральные качества и этические принципы общества», а «достоинство — совокупность высоких моральных качеств, а также уважение этих качеств в самом себе». В Большом юридическом словаре деловая репутация истолковывается как «оценка профессиональных качеств конкретного гражданина, в том числе занимающегося предпринимательской деятельностью, либо юридического лица».

Надо заметить, что деловая репутация характерна как физическому, так и юридическому лицу.

В современной научной литературе существует несколько подходов к определению понятия «деловая репутация». Рассмотрим лишь часть из них наиболее значимых.

Так, A.M. Эрделевский понятия чести, достоинства и деловой репутации выразил следующим образом: «честь - сопровождающееся положительной оценкой общества отражение качеств лица в общественном сознании; достоинство - сопровождающееся положительной оценкой лица отражение его качеств в собственном сознании; деловая репутация — сопровождающееся оценкой общества отражение деловых качеств лица в общественном сознании». Автор также освещает вопрос о разграничении «деловых» качеств гражданина и «неделовых». Деловые качества гражданина — это качества, которые обеспечивают реализацию этим гражданином деятельности, устремленной к удовлетворению общественных потребностей, или его результативное участие в такой деятельности. Она требует определенную оценку в общественном мнении, т.е. у гражданина формируется деловая репутация. Относительно юридического лица все качества являются деловыми, так как оно образуется с заблаговременно назначенной целью — для участия собственно в деловых отношениях.

М.Н. Малеина обусловливает деловую репутацию как «набор качеств и оценок, с которыми гражданин ассоциируется в глазах своих клиентов, потребителей, контрагентов, поклонников (для шоу-бизнеса), коллег по работе и олицетворяется среди других профессионалов в этой области деятельности». Она полагает, что честь — это понятие родовое, а деловая репутация - понятие видовое.

По мнению А.Л. Анисимова, под деловой репутацией надлежит разуметь относительную оценку социальной значимости индивида, его положения в обществе, фиксированную в общественном суждении. Основой, по которой индивид наделяется деловой репутацией (престижем), является способ жизнедеятельности, поведения, потребления благ, выполнения обязательств, отношения с другими субъектами общественных отношений и др. То есть репутация человека в определенном значении зависит от него самого. Иными словами, о деловой ре­акции человека судят по его поступкам.

Часто престиж отождествляют с авторитетом. Тем не менее понятие «престиж» не обладает той «властной» окраской, которая охарактеризует понятие «авторитет». Авторитет наряду с престижем является характеристикой положения, статуса личности, отвечает ему, но не заменяет.

Следовательно, разнообразные источники в целом совпадают на том, что под честью можно понимать общественную оценку человека, под достоинством — его личную самооценку, а под деловой репутацией общественную оценку деловых качеств лица, его профессиональных достоинств и недостатков. Следо­вательно, понятие «достоинство» вряд ли к месту использовать к юридическому лицу — искусственному образованию, не обдающему собственным сознанием и психикой. Понятие «честь» и «деловая репутация» имеют похожее значение. Честь — это несущая постоянный характер общественная оценка каких-либо качеств субъекта. При всем том честью, как нематериальным благом, владеют лишь физические лица, а деловой репутацией, как уже было подмечено, — физические и юридические лица. Также, деловая репутация, как общественная оценка, вырабатывается в определенной сфере, связанной с профессиональной деятельностью лица, в то время как честь охватывает любую сферу жизнедеятельности физического лица (семейную, профессиональную и т.д.). Другим важным признаком деловой репутации является то, что она, в отличие от чести и достоинства, может быть как позитивной, так и негативной. Но судебной защите подлежит деловая репутация, сопровождающаяся положительной оценкой.

Честь и достоинство гражданина, а также деловая репутация физических и юридических лиц неразделимо объединены как с правом, так и с экономикой, поскольку их ущемление или потеря тянут за собой утрату нормальных общественных отношений, обусловленного статуса в правоотношениях с другими субъектами как последствие, потерю экономической стабильности и уверенности в завтрашнем дне.

Надлежит устремить внимание на результаты отрицательных, но отвечающих реальности знаний. В отдельных эпизодах о человеке распространяются сведения, отвечающие реальности, но охватывающие его отрицательную характеристику (прежняя судимость, нахождение в психиатрической больнице, привлечение к административной ответственности, увольнение с работы по дискредитирующим обстоятельствам и т.д.). Совершенно естественно, что разрешение и распространение подобного рода фактов формирует человеку комфорт и способно нанести ему установленные душевные волнения и переживания.

В связи с этим особый интерес представляет проблема компенсации морального ущерба вследствие потери деловой pепутации физическими лицами.

В соответствии с вышеприведенными определениями трактовками деловая репутация является существенным элементом трудовых отношений, поскольку характеризует воссоздание деловых качеств лица в общественном разуме. Надлежит заметить, что если гражданско-правовые отношения складываются между равными субъектами, то трудовые отношения — между субъектами, один из которых подчинен другому, причем это неравенство отчетливо проявляется в условиях рынка. Наемный работник в отличие от гражданина, заключившего гражданско-правовой договор, обычно обладает один лишь источник средств к существованию и «держится» за него, нередко претерпевая некорректное отношение работодателя. Причинами такого поведения работников могут быть нежелание вступления в конфликт с работодателем по поводу некоторых нарушений трудового договора из-за боязни потерять рабочее место, уверенность работника в подлинной исполнимости судебного решения, а зачастую и незнание работника по поводу своих прав и способов их защиты. Между тем посягательство на деловую репутацию со стороны работодателя может причинить работнику как психические, нравственные страдания, пе­чатания, так и имущественные убытки в виде упущенной выгоды и дополнительных расходов. В связи с этим умаление деловой репутации работника со стороны администрации, а также со стороны трудового коллектива или общественных организаций подлежит компенсации. В соответствии со ст. 22, 237, 394 ТК РФ, постановлением Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 г., ст. 8 Федерального закона 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний» суд вправе обязать работодателя компенсировать моральный ущерб в связи с причинением работнику нравственных и физических страданий в случаях:

* незаконных увольнений и перевода на другую работу;
* причинения вреда жизни и здоровью работника;
* унижения чести, достоинства и деловой репутации работника;
* невозможности для работника продолжать активную общественную деятельность;
* временного ограничения прав (например, в связи с незакон­ным отстранением от работы);
* необоснованного применения к работнику дисциплинарных взысканий;
* отказа в переводе на другую работу в корреспонденции с медицинскими рекомендациями.

Что касается противоправных действий работодателя некоторые могут повлечь безусловное умаление деловой репутации работника, то в качестве таковых следует знать следующие меры:

* 1. Безосновательное использование дисциплинарных взыска­ний. Как представляет практика, отдельные работодатели придерживаются определенных норм наложения дисциплинарных взысканий и так деятельностью работника. Дисциплинарное взыскание должно быть упразднено, если работодатель передаст свидетельства, подтверждающие не только то, что работник произвел дисциплинарный проступок, но и то, что при наложении взимания учли тяжесть сделанного провинности, условия, при которых он произведен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Безосновательное использование дисциплинарного взыскания обязано повлечь не только его снятие, но и принесение извинений работнику способом, устанавливаемым в зависимости от широты распространения порочащих сведений.
  2. Необъективные публичные выступления, в том числе на собрании трудового коллектива, вышедшей в тираж в многотиражной газете предприятия, в средствах массовой информации сведений, порочащих трудовую честь и деловую репутацию работника.
  3. Незаконные увольнения по причинам, позорящим деловую репутацию работника. Действительно, незаконное сокращение способно причинить существенный ущерб репутации работника. Например, незаконное увольнение по сокращению и численности или штата (ст. 81 ТК РФ) в обусловленной мере порочит деловую репутацию работника и образовывает преграды в трудоустройстве, так как согласно ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Таким образом, запись в трудовой книжке об увольнении по сокращению штата дает основание считать, что данный работник располагает более низкой производительностью труда, чем другие работники однородных специальностей.

В большей степени порочит деловую репутацию работника незаконное сокращение по несоответствию занимаемой должности из-за недостаточной квалификации (подп. б п. 3 ст. 81 ТК РФ). Недостаточный уровень квалификации работника может являться причиной для расчета только тогда, когда он засвидетельствован отрицательными для работника итогами аттестации, выполненной в порядке, предусмотренном федеральным законом, другим нормативным правовым актом, либо локальным нормативным актом организации. При этом отрицательная аттестация работника не обязывает работодателя расторгать трудовой договор. В случае же расторжения трудового договора абсолютно бесспорно, что работник с такой выражением причины сокращения вряд ли сможет устроиться на работу по специальности. Тем более, едва ли отыщутся желающие взять на работу человека, сокращенного за утрату доверия или за нарушение требований по охране труда, повлекшее за собой тяжкие следствия (п. 7 и подп. д п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Бесспорно, указание такого рода сведений о работнике в трудовой книжке или служебной характеристике причиняет ему нравственные, а часто и физические страдания.

Деловая репутация работника оберегается не только в период, когда он состоит в трудовых отношениях. В судебной практике есть масса дел об изменении формулировки основания сокращения. Работник в таких эпизодах добивается реабилитации своей репутации с помощью предъявления иска о модификации выражения сокращения, не требуя восстановления его на работе. В случаях, если сведения не отвечают реальности и сокращение работника случилось без законных основ, на работодателя возлагается обязанность возмещения морального вреда.

В трудовых отношениях потеря деловой репутации может происходить одновременно с потерей здоровья в случае аварий на производстве. То есть в случаях, когда работника, получившего травму, руководство предприятия незаконно обвиняет в нарушении требований по охране труда и на этом основании пытается уволить или применить к нему прочие дискриминационные меры. В данных случаях переживаемые работником нравственные и физические страдания способны привести к самым тяжелым последствиям: к состоянию устойчивого стресса, нервного срыва, к душевным расстройствам, иным заболеваниям и даже к самоубийству. Следовательно, помимо компенсации нравственных и физических страданий от потери здоровья работнику также необходимо требовать компенсации морального ущерба в связи с распространением порочащие репутацию сведений.

Таким образом, компенсация морального ущерба работнику представляет собой самостоятельную форму ответственности работодателя, выражающуюся в заглаживании им вреда в виде причиненных работнику психических и физических страданий, явившихся результатом неправомерных действий работодателя. В этом смысле современное российское трудовое право охраняет не только имущественные, но и личные неимущественные права и интересы работника включая право на деловую репутацию.

К сожалению, российское законодательство не определи критерии определения размера компенсации за причиненный моральный вред, в том числе и в случаях преуменьшения деловой репутации. Таким образом, в нынешних обстоятельствах является злободневной разработка критериев и методик оценки величины морального ущерба в случае потери работником деловой репутации.

В настоящее время в России представлен ряд научных подходов к разработке критериев для оценки морального ущерба в случае потери деловой репутации. Известна позиция М. Малеиной, которая считает, что по каждому конкретному случаю должны быть приняты во внимание надлежащие критерии: общественная оценка характера распространенных сведений, сфера распространения не отвечающих действительности порочащих сведений, а также состав лиц, получивших порочащую честь, достоинство и деловую репутацию информацию.

Аналогичный подход предложен Д.И. Гущиным, который выделяет три частных критерия определения размеров компенсации нравственных и физических страданий при умалении де­ловой репутации:

1) характер распространенных сведений, разрешающий определить, в какой мере такие сведения опозорили доброе имя;

2) сфера распространения порочащих сведений (во время частного разговора или в средствах массовой информации);

3) состав лиц, ознакомившихся с позорящей гражданина информацией.

Но мнению A.M. Эрделевского, важное значение для установления размера компенсации морального вреда при умалении чести и достоинства личности обладают следующие показа­тели:

1) характер и широта распространения порочащих сведений;

2) результаты, наступившие для пострадавшего в связи с распространением порочащих сведений. К числу таких последствий смогут относиться сокращение с работы, не избрание на вы­сшую должность, распад семьи и т.п.

Специальное внимание заслуживает работа Г. Г. Горшенкова, в ко­торой он на основе анализа 60 гражданских дел о защите чести, достоинства и деловой репутации обнаружил наряду с претерпеваемыми моральными страданиями и волнениями вытекающие увеличивающие эти страдания последствия:

1. ограничение вероятностей физического передвижения, выполнения каких-либо операций, физических работ;
2. вырабатывание неверных представлений о чем-либо (введение в заблуждение);
3. дискредитация авторитета родителей, воспитателей;
4. ограничение в социальном общении (утрата связей с определенным кругом лиц, организациями, и т.п.);
5. интеллектуальные потери (утрата умственных и творческих способностей).

Для оценки морального вреда при потере деловой репутации работника существенное значение имеют два последних элемента из вышеуказанной структуры. Незаконное сокращение сотрудника неминуемо влечет потерю им деловых связей, а в случае распространения о нем порочащих сведений — вероятности продолжать карьеру. Также в случае длительного вынужденного прогула вследствие невозможности восстановиться на прежней работе (или найти другое место работы) вероятна потеря работником профессиональных навыков и квалификации. Конечно, такие следствия потери репутации увеличивают моральные волнения работника, оттого их учет также нужен при установлении величин возмещения морального ущерба.

Думается, что к заслуживающим внимания обстоятельствам также может быть отнесено и добровольное опровержение сведений, распространением которых причинен моральный ущерб. Действующим законодательством не предусмотрена обязанность работодателя опровергать сведения, порочащие честь, достоинство и деловую репутацию работника. Если сведения не опровергнуты распространителем добровольно и прямо после распространения, то это ситуация может понизить степень страданий потерпевшего и соответственно тяжесть следствий этих волнений.

Значимым фактором, влияющим на степень нравственных и физических страданий, может выступать учет трудовых затрат работника, его профессионализма, занимаемой должности и карьерных перспектив на момент распространения о нем порочащих сведений. Менеджеру среднего и высшего звена, заслуженному и уважаемому работнику умаление его деловой репутации указанными выше способами может причинить потрясение гораздо более ощутимый по сравнению с рядовым рабочим, который находится лишь в начале карьерной лестницы и не имеет большого стажа и опыта работы.

Профессиональный уровень работника можно учитывать с помощью точки зрения трудового коллектива, сформулированного в суде, например, представителем профсоюзной организации. Важными при оценке морального ущерба в данном случае могут пред­ставляться и отсутствие в прошлом дисциплинарных взысканий, а также наличие у работника государственных наград и разного рода поощрений.

Особую значимость потеря деловой репутации приобретает для менеджеров высшего и среднего звена, так как в первую очередь от их правильного решения зависят безопасность работников и производства в целом, а также эффективность деятельности предприятия. Для профессиональ­но и перспективного работника, достигшего определенного уровня на служебной лестнице, которому есть что терять, переживания по поводу необоснованного распространения порочащих сведений могут быть просто губительными.

Поддержание на высоком уровне деловой репутации, как физического лица, так и юридического необходимо вне зависимости от общественно-политического устройства государства и конкрет­ной социально-экономической ситуации в стране. Особую актуальность этот вопрос приобретает в условиях рыночной экономики, когда от мнения о человеке в обществе зависит не только его эмоциональное самоощущение, но и действительное экономическое благополучие.

Анализ имеющихся исследований в области защиты деловой репутации работников показал отсутствие единых подходов к оценке морального ущерба от ее потери. Права наемного работника на защиту деловой репутации нередко ущемляются, и зачастую в случае незаконных увольнений или переводов на неоплачиваемую работу люди ведут себя пассивно и боятся отстаивать свои права. Это влечет за собой незащищенность работника, как в социальном, так и в правовом плане. Для разрешения этой проблемы необходима систематизация факторов, которые влияют на потерю деловой репутации работника, и, наряду с дальнейшим совершенствованием законодательной базы, разработка инструментария для ее оценки. Для того чтобы четко и предметно определить условия соглашения о деловой репутации работника, стороны трудовых отношений должны ясно понимать, что из себя представляет деловая репутация, и осознавать ее значение, а также знать последствия нарушения этих условий (например, при потере деловой репутации по вине работника или работодателя).

Как мы уже выше было отмечено, в законодательстве не содержится определения деловой репутации работника. Это является следствием того, что в научной доктрине деловая репутация работника не выступает объектом самостоятельного исследования, а рассматривается лишь в совокупности с подобными нематериальными благами, как честь и достоинство. При этом, как правило, деловая репутации характеризуется как благо, не обладающее денежной оценкой. Тем не менее согласиться с такой характеристикой деловой репутации работника в современных условиях было бы неверным, поскольку она обладает большой общественной значимостью.

В научной литературе отмечает различие:

1) между деловой репутацией физических лиц и деловой репутацией организаций;

2) между деловой репутацией участников делового оборота и деловой репутацией лиц, в таком обороте не принимающих участие. Но при этом забывается о том, что деловая репутация работника располагает автономным значением и не совпадает с понятием деловой репутации гражданина (физического лица).

К сожалению, ни в научной литературе, ни в нормативных актах определения деловой репутации гражданина (физического лица) не содержится. По мнению В. Плотникова, деловой репутацией могут обладать далеко не все физические лица, осуществляющие социально значимую деятельность. Деловой репутацией в собственном значении слова могут располагать граждане, осуществляющие предпринимательскую деятельность. Но, придерживаясь такой позиции, мы бы ограничились защитой только репутации предпринимателей, тогда как на защиту своей деловой репутации вправе рассчитывать многие другие лица (работники предприятий, учреждении, организаций). А содержанием такой репутации является оценка не предпринимательских, а профессионально важных, служебных и личностных качеств гражданина. В литературе предлагается эту репутацию называть не деловой, профессиональной или служебной. Таким образом, деловую репутацию гражданина (физического лица) определяют качества лица, осуществляющего социально значимую деятельность (как в рамках трудовых отношений, так и за их пределами, например, общественные деятели, адвокаты, ученые и др.). В экономической, правовой, социологической литературе отсутствует единое понимание термина «деловая репутация», который употребляется как в широком, так и в узком смысле слова. Под деловой репутацией в широком смысле обыкновенно подразумевается позитивная общественная оценка профессиональных, служебных, должностных качеств как физических лиц, занятых в любой сфере общественного производства, по­требления и обмена, так и юридических лиц, занимающихся любой общеполезной деятельностью, участвующих или не участвующих в деловом обороте. Под деловой репутацией в узком смысле подразумевается положительная оценка деловых качеств участников делового оборота: коммерческих и некоммерческих организаций, участвующих в предпринимательской деятельности, и граждан-предпринимателей.

За рамками как узкого, так и широкого понимания деловой репутации остается деловая репутация работника. Такое неоднозначное понимание термина «деловая репутация» не обеспечивает равную защиту деловой репутации всех участников делового оборота, в том числе компаний-работодателей и их работников.

Деловая репутация работника в составе деловой репутации организации образуется им для достижения общеполезных целей, в ряде эпизодов она может учитываться на балансе предприятия и иметь денежную оценку, если работодатель и работник достигли соглашения об этом (законодательные возможности итого имеются; это положение относится к ситуации, когда работник одновременно выступает учредителем компании-рабодателя); она обладает оборотоспособностью, поскольку при соответствующей стоимостной оценке может быть отдана иным лицам в составе имущественного состава компании-работодателя, либо быть объектом денежных сделок. В связи с этим деловая репутация работника представляет собой оборотоспособный и поддающийся в ряде случаев денежной оценке объект, сочетающий в себе как нематериальные, так и материальные компоненты. В этом смысле деловая репутация работника может быть достоянием не только самого работника, но и компании-работодателя и участвовать в деловом обороте. Деловая репутация работника вполне может быть включена в состав стоимости бизнеса компании-работодателя и стать составной частью гудвилла — положительной деловой репутации компании. К сожалению, в настоящее время отсутствую приемлемые методики оценки гудвилла предприятия, которые бы учитывали стоимость деловой репутации работника данной компании, а существующие методики абсолютно не приспособлены для учета деловой репутации работников в составе стоимости бизнеса компании-работодателя. В то же время деловая репутация работника как нематериальный актив компании может занимать значительную долю (а порой не меньше, чем материальные активы) в стоимости бизнеса компании; особенно это характерно для компаний в сфере высоких технологий, инноваций, научных исследований.

Деловая репутация как достояние работника предполагает наличие у него возможности формировать, обладать, использовать, распоряжаться и защищать принадлежащую ему деловую репутацию по своему усмотрению и в своих интересах либо по соглашению (оговоренному в трудовом или коллективном договоре) путем выполнения трудовых функций, а также требовать от работодателя, других работников, иных лиц воздерживаться от посягательств на его деловую репутацию, а в случае совершения таких посягательств требовать компенсирования нравственного ущерба от потери деловой репутации.

Формирование деловой репутации работника представляет собой вероятность создавать такую с посмощью распространения засвидетельствованной информации, сведений, способных повлиять на поддержание своего положительного облика в процессе труда, что, в конечном счете, служит росту положительной оценки его деловой репутации в глазах работодателя, иных участников и рынка труда.

Обладание деловой репутацией означает для работника возможность иметь документальное подтверждение его стоимостного выражения.

Использование деловой репутации работника заключается в возможности извлекать из нее полезные свойства с целью укрепления своего положения в компании-работодателе, а также на рынке труда в целом.

Распоряжение деловой репутацией предполагает возможность определения ее фактической и юридической судьбы. Возможность определения фактической судьбы деловой репутации работник может реализовать с помощью ее трансформации, в частности упрочения, роста. А возможность установления юридической судьбы осуществляется путем определения договорных условий с работодателем либо иными лицами, востребующими эту деловую репутацию.

Защита деловой репутации работника означает его поступки, устремленные на пресечение посягательств со стороны работодателя или прочих лиц, а также способ компенсирования моральнoгo вреда от потери деловой репутации.

Нематериальный характер деловой репутации работника проявляется, прежде всего в том, что она не является физическим объектом и не обладает характеристиками, присущими материальным объектам. Но она существует во мнении работодателя, других членов трудового коллектива, общественных организаций и иных лиц, которые оценивают работника с точки зрения его профессионально важных и личностных качеств.

Термин «репутация» (от лат.reputatio — счет, счисление) в словаре иностранных слов объясняется как «создавшееся общее мнение о достоинствах или недостатках кого-либо, общественная оценка». В. И. Даль в своем толковом словаре трактует репутацию как «славу человека, добрую и дурную, как и чем кто слывет, общее мнение о ком-то». А С.И. Ожегов понимает под репутацией «приобретаемую кем-нибудь общественную оценку, общее мнение о качествах, достоинствах и недостатках кого-нибудь». «Деловой» же означает «относящийся к общественной, служебной деятельности, к работе».

Отталкиваясь от этого сформировалось суждение, что значение «деловая репутация» заключается в том, что это «общественная оценка, общественное мнение, сложившееся относительно кого-либо по поводу его служебной деятельности, работы», и, как правило, под термином «деловой» понимается «относящийся к предпринимательству». Более того, в праве слово «деловой» применяется исключительно к предпринимательским отношениям, и лишь в сочетании со словом «качество» термин «деловые качества» всего дважды появляется в Трудовом кодексе Российской Федерации, регулирующем отношении между работником и работодателем. Но, использовав этот термин («деловые качества»), законодатель не дает его расшифровки.

Понятие «деловые качества» впервые официально введено новым Трудовым кодексом Российской Федерации и использовано в двух статьях. Статья 3 запрещает дискриминацию в сфере труда и устанавливает, что никто не может быть односторонен в своих правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Иными словами, лишь деловым качествам работника необходимо придавать значение как при подписании трудового договора, так и при платежу, определении других условий труда. Любой мотив работодателя по ограничению трудовых прав и свобод работника или получению им каких-либо преимуществ является срывом одинаковых вероятностей в сфере труда, если он не имеет отношение к деловым качествам работника.

Статья 64 ТК РФ специально выделяет гарантии при заключении трудового договора. В этой статье законодатель вновь подчеркивает, что какое бы то ни было открытое или косвенное ограничение прав или определение прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора по ситуациям, не связанным с деловыми качествами работника, не допускается, кроме происшествий, предусмотренных федеральными законами. Безосновательным признается всякое несогласие в подписании трудового договора, если он не организован на оценке деловых качеств лица, определяющегося на работу.

Оценка деловых качеств работника может быть реализована кадровой службой работодателя при переговорах о заключении трудового договора (например, при заключении трудового договора на срок до двух месяцев, когда испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ). Такая оценка проводится в ходе профессионального отбора работников, в процессе исследования документов, свидетельствующих на квалификацию, а если работа требует специальных знаний или специальной подготовки, то и путем проведения надлежащих опросов, тестов, анкетирования и пр. В ходе профессионального отбора выявляется профессиональная пригодность работника, которая коррелирует с понятием деловой репутации работника.

В литературе под профессиональной пригодностью понима­ется «совокупность психологических и психофизиологических особенностей, нужных и полных для достижения работником, при наличии особых знаний, умений и навыков, общественно терпимой эффективности труда». В это понятие входит также «удовлетворение, переживаемое челове­ком в процессе самого труда и при оценке его результатов». Профессиональная пригодность основывается в процессе трудовой деятельности, в ходе постижения основ профессией. Однако для овладения профессиональным мастерством требуются надлежащие способности и склонность к работе.

Несмотря на сходство этих двух взглядов, деловая репутация работника различается от профессиональной пригодности:

1. профессиональная пригодность вырабатывается не только в процессе труда, но и присоединяет прирожденные качества человека. Профессиональная пригодность выступает как динамическое образование, свойство личности, а в беспристрастном смысле обозначает соответствие личностных и профессионально важных качеств работника требованиям профессии (специальности);
2. требования, предъявляемые к деловой репутации работни­ка, не располагают нормативным закреплением, в то время как требования к профессиональной пригодности для ряда профессий (специальностей) сформулированы в нормативных актах;
3. профессиональной пригодностью могут обладать лица, не наделенные деловой репутацией. Например, Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без родительского попечения» определяет особенности трудоустройства и социальной защиты в период трудоустройства лиц моложе 18 лет из числа детей-сирот и детей, оставшихся без родительского попечения. А именно, органы государственной службы занятости населения, при обращении к ним таких детей в возрасте от 14 до 18 лет (безусловно, не имеющих никакую деловую репутацию) исполняют профориентационную работу с ними и выполняют диагностику профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья (п. 1 ст. 9);
4. факт обладания профессиональной пригодностью совсем не влечет за собой машинально присутствие у лица позитивной деловой репутации.

Часто на практике кадровые службы сталкиваются с необходимостью оценить деловые качества работника. Как уже было сказано выше, нормативные акты не дают определения деловых качеств работника и не перечисляют. Если обратиться к научным комментариям к трудовому законодательству, то под деловыми качествами работника надлежит в деталях, полагать «способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющим у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличия определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по специальности в данной отрасли)». Отказывая в заключении трудового договора, работодатель должен пояснить обратившемуся к нему лицу конкретное основание отказа в заключении на отсутствие у него тех деловых качеств, которые нужны для осуществления работы, на которую оно претендует. Более того, по запросу обратившегося лица основание отказа в заключение трудового договора должно быть изложено работодателем в письменной форме.

Этого правила не было в ранее действовавшем КЗоТ РФ. Введение его определено необходимостью (в обстоятельствах развития рыночных отношений и существования безработицы) увеличения гарантий защиты прав граждан, ищущих работу.

Деловые качества работника фигурируют и на стадии расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ). Согласно подп. б п. 3 этой статьи увольнение работника возможно при обстоятельстве, что несоответствие работ­ника занимаемой должности из-за его недостаточной квалификации засвидетельствовано результатами аттестации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по указанному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась, либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими свидетельствами по делу (п. 31 постанов­ления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 17 марта 2004 г.).

Официальное дефиниция деловой репутации работника дана применительно к кандидатам на руководящие должности (кредитных организаций. Так, в Федеральном законе от 2 декабря 1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности» указывается, что под деловой репутацией понимается оценка профессиональных и прочих качеств лица, разрешающих ему занимать надлежащую должность в органах управления кредитной организации. В этой связи в литературе предлагается выделять наряду с деловой также профессиональную, служебную, должностную репутацию лица. Но при этом использование терминов «профессиональная репутация», «служебная репутация», «должностная репутация» (официальных определений которых также нет) вероятно лишь физическому лицу при определении его профессиональных и служебных качеств (а также, отталкиваясь от терминологии указанного выше закона, «иных качеств, имеющих значение для той или иной профессии или должности»).

Под деловой репутацией понимаются, прежде всего, сформировавшееся в обществе суждение о деловых и профессиональных качествах лица, оценка его деловых и профессиональных качеств, набор качеств и оценок, с которыми их носитель представляется в глазах третьих лиц и олицетворяется среди других профессионалов в обусловленной сфере деятельности; т.е. деловая репутация – это объединенная в целое совокупность знаний о позитивных и негативных качествах (достоинствах и недостатках) объекта, известных окружающим и в результате этого воспроизведенных в общественном сознании как суждение. Таким образом, деловая репутация работника выступает как комплексное явление, включающее:

1) деловую репутация как материальное благо;

2) деловую репутацию как нематериальное благо;

3) деловую репутацию как стоимостную оценку;

4) деловую репутацию как мнение;

5)деловую репутацию как набор профессионально важных и личностных качеств положительных или отрицательных;

6) деловую репутацию как достояние работника;

7) деловую репутацию работника как достояние работодателя;

8) деловую репутацию как объект делового оборота;

9) деловую репутацию как элемент трудовых отношений;

10) деловую репутацию как элемент рынка труда.

С точки зрения функционирования деловой репутации как элемента трудовых отношений и рынка труда она должна быть отграничена от смежных понятий, таких как коммерческая репутация, имидж, доброе имя, честь и достоинство, социальный престиж, деловые качества, профессионально важные качества, нематериальный актив, субъективное право, объект права.

Под коммерческой репутацией Е.М. Дьяченко понимает «деловую репутацию коммерческого юридического лица, представляющую собой общественную оценку его дело­вых качеств, имеющих значение в сфере предпринимательской мнительности для ее успешного осуществления», т.е. понятие «коммерческая репутация» применимо только к коммерческим юридическим лицам.

Понятие «социальный престиж» («статусная репутации «статусная честь») введено М. Вебером для обоснования иерархии социальных ценностей и означает соответствие стандарту поведения, принятому в определенной социальной группе общества. Безусловно, физическое лицо имеет определенный статус, отличающий его от других лиц, однако полное отождествление понятий «деловая репутация и «социальный престиж» невозможно.

А.Л. Анисимов замечает, что физическому лицу приемки такие свойства, как честь, достоинство, деловая репутация, а юридическому лицу — деловая репутация. Честь — это «общественная оценка личности, определенная мера духовных, социальных качеств гражданина», достоинство — это «самооценка личности, основанная на ее оценке обществом, внутренних убеждениях и правосознании». «Если представление о достоинстве личности исходит из принципа равенства всех людей и в моральном отношении и их самооценки, то понятие чести, наоборот, дифференцированно оценивает всех людей, что тем или иным образом находит отражение в их репутации». В научной литературе отсутствует цельное мнение сравнительно понятия «доброе имя»; ряд авторов думают, что оно независимого смысла не имеет, другие придерживаются противоположного мнения. В любом случае, представляется, что понятия чести и достоинства входят в понятие «доброе имя». Следовательно, можно обозначить, что деловая репутация учитывает и включает понятия «честь», «достоинство», «доброе имя».

Субъективное право — это сложное явление, включающее ряд правомочий: право на собственные фактические действия, право на юридические действия, право требовать от другой стороны исполнения обязанности и право притязания.

Можно согласиться с А.Л. Анисимовым, что вопрос о деловой репутации лица с точки зрения законодателя — это, прежде всего «вопрос о правах человека, их реальном обеспечении, о гарантированной государством возможности пользоваться этими правами».

Субъективное право на деловую репутацию дает возможность работнику удовлетворять его материальные и духовные запросы, т.е. пользоваться социальными благами. Право на де­ловую репутацию работника, так же как и основные права, за­крепленные в Конституции Российской Федерации, имеет истинное значение для работника не только при нарушении этого права, но и самостоятельно от него. Наделяя того или иного работ­ка правом на деловую репутацию (путем включения условия деловой репутации в трудовой и (или) коллективный договор), государство и работодатель должны обеспечивать систему гарантий, необходимую для реализации защиты деловой репута­ции, для предупреждения посягательств на деловую репутацию, а также предусматривающую ответственность работодателя.

Реально на практике субъективное право работника на деловую репутацию может быть реализовано:

1) через включе­ние в текст трудового и коллективного договоров письменных условий о праве работника на деловую репутацию, о правах работника на реализацию профессионально важных и лич­ностных качеств, в том числе через систему повышения ква­лификации, обучения, возможность карьерного роста, установление дополнительных льгот, поощрений, помощь в трудо­устройстве со стороны работодателя, на безопасные условия труда, на охрану конфиденциальной информации и данных о работнике, на получение официальных сведений от работода­теля о деловой репутации и пр.;

2) через право требовать от ра­ботодателя исполнения условий о деловой репутации и соответствующих субъективных прав работника, предусмотренных в трудовом и коллективном договорах;

3) через предоставлен­ную работнику трудовым или коллективным договором возможность с помощью норм права заставить работодатели соблюдать обстоятельства деловой репутации, что фактически полагает право на судебную защиту.

Только официально нормативно закрепленная, признанная трудовым, коллективным договорами или определенная и экспертным путем независимыми оценщиками деловая репутация может являться предметом социальной защиты. Это предполагает наличие правовых норм, охраняемых государством, а также юридических оснований и способов их защиты. Для этого необходимы методики оценки деловой репутации работника.

Содержание дефиниции «деловая репутация» также зависит от того, к какой категории физических лиц оно применяется. В связи с этим можно классифицировать деловую репутацию: лиц, впервые вступающих в трудовые отношения, в том числе выпускников вузов и ссузов, молодых специалистов; лиц, повторно вступающих в трудовые отношения.

В зависимости от категорий работников деловая репутация может быть подразделена на деловую репутацию:

1) лиц рабочих профессий (как правило, термин «деловая репутация» применим к рабочим, обладающим высокой квалификацией или являющимся узкими специалистами, рабочим редких профессий);

2) лиц, занимающихся управленческим трудом (менеджеры среднего звена; менеджеры высшего звена).

Кроме того, деловая репутация может быть:

1) входящей (на стадии отбора кадров и заключения трудового договора);

2) текущей (на стадии действия трудового договора);

3) исходящей (на стадии прекращения трудового договора).

Каждый вид деловой репутации предполагает свое определение, учитывающее особенности содержания деловой репутации.

Исходя из вышеприведенного анализа, под деловой репу­тацией работника следует понимать представление работодателя, работника, иных связанных с ними лиц о профессионально важных и личностных качествах работника, врожденных и (или) сформированных на прежнем месте работы или учебы, сложившееся в результате оценки этих качеств, основанной на нормативно закрепленных и научно обоснованных методиках.

Таким образом, понятие деловой репутации работника включает две составляющие — внешнюю (объективную) и внутреннюю (субъективную). Внешняя заключается в признании человека и равноправным участником трудовых отношений, обладающим определенным набором профессионально важных и личностных качеств, которые он реализует в трудовом процессе.

А внутренняя (субъективная) деловой репутации работника заключается в его способности самому оценивать свои профессионально важные качества, соотносить личностную оценку с существующим мнением трудового коллектива и работодателя и выступает как один из внутрен­них побудительных факторов к добросовестному выполнению трудовых обязанностей.

II

Главные ориентиры социально-экономической политики России на следующую декаду лет устремлены собственно на те сферы, которые прямо обусловливают качество жизни граждан. Качество жизни российских граждан зависит не только от состояния образования, здравоохранения, сельского хозяйства, жилищного строительства, т.е. от тех отраслей, которые установлены в качестве основных, но также и от качества труда во всех аспектах этого явления (правовом, экономическом и социальном).

Исходными положениями труда являются отношения между работодателя­ми и работниками. Эти отношения должны строиться на принципах социальной защиты, обеспечения права работников на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности. Государство через законодательное закрепление указанных принципов определяет гарантии трудовых прав и свобод граждан, формирует благоприятные условия труда и защищает права и интересы работников и работодателей. Как сказано в ст. 3 ТК РФ, любой располагает одинаковыми возможности для осуществления своих трудовых прав, и никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или приобретать какие-нибудь преиму­щества, если они не связаны с деловыми качествами работника. Другими словами, законодатель речь ведет об главный состав­ляющей деловой репутации работника — профессионально важных и личностных качествах. К сожалению, нормы трудового законодательства практически не содержат расшифровки, что можно или нужно понимать под «деловыми качествами» работника. Более того, несмотря на значительное количество данных норм, законодатель никогда не применяет термина «деловая репутация», хотя последняя как правовой, экономический и социальный феномен в такой или иной степени существует на всех стадиях функционирования трудовых отношений.

Трудовые отношения между работниками и работодателями базируются на коллективных договорах, соглашениях и трудовых договорах. Данные договоры и соглашения не смогут включать обстоятельств, понижающих уровень прав и гарантий работников. Одновременно не упоминание законодателем факта существования деловой репутации работников и работодателей и, как результат этого, отсутствие соглашений о деловой репутации в данных договорах повлекут за собой не установление законных прав и интересов и нарушение гарантий социальной защиты работников в части их деловой репутации, что сможет значительно ухудшить положение работника. Под термином «условия договора» понимаются определенные договором права и обязанности сторон, требования к поведению сторон договора. Вследствие этого проблема формирования деловой репутации в системе трудовых отношений — это, прежде всего, проблема социальная, связанная с установлением перспектив развития рынка труда в Российской Федерации и формирования статуса Российской Федерации на рынке международных трудовых отношений как государства социально ответственного, гарантирующего работникам защиту их социальных прав, охватывая защиту деловой репутации, и обеспечивающего механизм возмещения морального ущерба в случае утраты деловой репутации.

Как известно, трудовые отношения — это взаимоотношения, образованные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. Отталкиваясь из этого деловая репутация работника как элемент трудовых отношений должна включаться в соглашение между работником и работодателем. Стороны вправе условиться и зафиксировать эти соглашения в письменном виде в системе договоров и соглашений, имеющихся в рамках компании-работодателя.

Деловая репутация является элементом современного рын­ка труда, который, в свою очередь, включает трудовые отношения, таким образом, деловая репутация становится неотъем­лемой составной частью этих отношений. Деловая репутация работника, информация о его профессионально существенных и индивидуальных качествах востребованы на всех стадиях взаимоотно­шений работников и работодателей: протостадии и стадии тру­довых отношений.

На протостадии трудовые отношения еще не начинаются, но совершается подготовка к их возникновению. На протостадии реализуется подбор кадров работодателем, ведение и актуализация баз данных по необходимым работодателям и существующим на рынке труда специалистам. Реализуются меро­приятия по обучению будущих работников, осуществляется профориентационная работа. На этой стадии сведения о деловой репутации будущего работника чрезвычайно значительны и применяются работодателем, а также и самими работниками для принятия решения о вступлении в трудовые отношения. Здесь профессионально важные и личностные качества работников являются «товарными качествами» на рынке труда. Другими словами, это преддоговорная стадия. Данные о деловой репутации работника помогают двум сторонам на рынке труда найти друг друга.

Стадия трудовых отношений разделяется на четыре подстадии (этапа):

1. возникновение трудовых отношений;
2. формирование трудовых отношений без трансформации важнейших условий труда;
3. изменение трудовых отношений;
4. прекращение трудовых отношений.

На этапе возникновения трудовых отношений совершается заключение трудового договора (соглашения, контракта). При этом данные о деловой репутации работника, безусловно, влияют так или по-другому на распределение кадров в организации, их ротацию, а также на установление условий труда в зависимости от профессионально значимых и индивидуальных качеств работника. Данный этап является существенным с точки зрения формального опре­деления обстоятельств трудового договора о деловой репутации ра­ботника.

Важно заметить, что обстоятельства трудового договора могут быть существенными и несущественными с точки зрения законодателя (ст. 57 ТК РФ). Трудовой кодекс Российской Федерации ввел новое для рынка труда дефиниция «существенные условия трудового договора». Это точка зрения обладает важное практическое значение, однако, к сожалению, законодатель не раскрыл его. Как правило, под существенными принято понимать условия договора, по которым в силу закона должно быть достигнуто соглашение сторон, а также условии, на включении которых в договор настаивает хотя бы одна из сторон. Таким образом, существенными признаются условия, являющиеся необходимыми и достаточными для достижения соглашения.

К существенным условиям трудового договора закон относит: место работы, дату начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретную трудовую функцию; права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника различается от общих правил, определенных в организации); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); виды и условия социального страхования, прямо связанные с трудовой деятельностью.

Данный перечень является полным, но при этом делается понятно, что ряд существенных для работника и работодателя обстоятельств остается за рамками обязательности их включении в содержание договора. Закон предусматривает вероятность включения в трудовой договор иных условий, не снижающих положение работника по соотнесению с законами, другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

К данным «иным условиям» полностью можно отнести обстоятельства о защите деловой репутации. В то же время соглашения о трудовой функции, являющееся значимым обстоятельством трудового договора, означает включение в договор качественных характеристик труда — это вид труда и его квалифицированность. Наиболее простой способ дефиниции трудовой функции — это указание в трудовом договоре профессии, квалификации либо должности, в рамках которых бу­дет трудиться работник. Тем не менее, такое допустимо, если труд носит деперсонифицированный характер и не связан непосредст­венно с профессионально важными и личностными качествами работника. В данном эпизоде довольно элементарного предписания в договоре профессии, специальности, квалификации либо должности. Конкретные же требования к данному виду труда (что дол­жен знать и что должен уметь работник, принявший на себя данную трудовую функцию) устанавливаются во внедоговорном порядке — тарифно-квалификационными характеристиками (справочниками) или должностными инструкциями.

Вместе с тем качественные характеристики труда часто связаны с индивидуальными свойствами работника. Тогда элементарного предписания в договоре на должность мало для дефиниции содержания трудовой функции (это относится, например, к замещению должностей высшего и среднего менеджерского звена).

В этом случае трудовая функция очерчивается в договоре путем перечисления основных направлений деятельности ра­ботника, его прав и обязанностей по должности, предписания про­фессионально значимых качеств, т.е. данных, характеризующих деловую репутацию работника. И в подобном эпизоде деловая репутация делается не только «иным условием» трудового договора, но и его важнейшим условием.

При определении в трудовом договоре содержания трудовой функции надлежит учитывать квалификационные характе­ристики существенных видов работ (функций) в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессио­нальным знаниям и навыкам работников, имеющиеся в Еди­ном тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике долж­ностей руководителей, специалистов и служащих. Тем не менее, данные справочники, естественно, не включают и не могут включать все требования к деловой репутации работника. Значит, эти требования могут решаться сторонами трудовых отношений в договорном порядке.

Другие добавочные (факультативные) условия трудового договора о деловой репутации работника определяются, по инициативе сторон (работника или работодателя). Отсутствие их в договоре не ставит под сомнение сам трудовой дого­вор — он будет функционировать и без дополнительных ycловий. Но если заинтересованная сторона настаивает на введение в договор соглашений о деловой репутации, они обязаны быть введены, в противном случае трудовой договор не будет подписан. В этом смысле все дополнительные условия о деловой репутации делаются существенными. Так, условий об опыте работы по данной специальности или профессии, вводимое в трудовой договор по запросу работодателя, не менее значимо, чем условие о повышении по службе через установленное время при достижении определенных показателей, включаемое в договор по инициативе работника.

Характеристики условий труда могут устанавливаться государственными стандартами или коллективным договором, конвенциями и, таким образом, нести внедоговорной характер, поскольку не зависят от сторон трудового договора. Одновременно допустимы ситуации, когда общие стандарты отсутствуют, либо работнику требуются редкие качества, к нему предъявляются особые требования. В этом случае появляется необходимость в индивидуализации пунктов трудового договора. Существенно, чтобы она не приводила к ухудшению положения работника или ущемлению его законных прав и интересов.

Следующий этап второй стадии трудовых отношений - формирование трудовых отношений без трансформации основных условий труда.

На данном этапе осуществятся профессионально важные и индивидуальные качества работника. Данный период является контрольным для работника и работодателя, тут выясняется соответствие деловой репутации работника запросам работодателя. Кроме того, на этом этапе должны закладываться вероятность и перспективы улучшения деловой репутации работника через повышение квалификации, дополнительное обучение, расширение трудовых функций за счет передвижения на прочие работы в пределах компании-работодателя. Тут же высока роль работодателя в мотивации и стимулировании улучшения деловой репутации работника, ее поддержании в актуальном состоянии.

Следующий этап — модификация трудовых отношений характеризуется трансформацией основных условий труда работника. На этом этапе реализуются условия трудового договора о карьерном росте работника, совершенствовании условий оплаты труда, качественном изменении трудовой функции. В основании этих их трансформаций заложено улучшение профессионально существенных индивидуальныхкачеств работника.

Эволюция развития трудовых отношений полагает и такой этап, как прекращение трудовых отношений. Трудовые отношения могут прекращаться по таким основаниям, как:

1. соглашение сторон;
2. истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически длятся и ни одна из сторон не затребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника;
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
5. перемещение работника по его желанию или с его согласия на работу к прочему работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. несогласие работника от продолжения работы из-за смены собственника имущества организации, трансформацией подведомственности (подчиненности) орга­низации либо ее преобразованием;
7. несогласие работника от про­должения работы в связи с модификацией основных условий трудового договора;
8. отказ работника от перевода на другую работу из-за состояния здоровья в соответствии с меди­цинским заключением;
9. отказ работника от перемещения в связи с переводом работодателя в другую местность;
10. условия, не зависящие от воли сторон;
11. нарушение установ­ленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения ра­боты (ст. 77 ТК РФ).

Утрата деловой репутации работника не может являться причиной сокращения, но, конечно, это — фактор, учитывае­мый работодателем при решении вопроса о расторжении трудовых отношений с данным работником.

С точки зрения значимости деловой репутации расторже­ние трудовых отношений может быть либо определено пере­ходом на иную работу ввиду востребованности данного ра­ботника на рынке труда вследствие высокой оценки его деловой ре­путации (это позитивный сценарий развития трудовых от­ношений), либо, как крайний вариант, связано с расторжением трудового договора по интересу работодателя, побудитель­ным мотивом которого стало порча деловой репутации работника.

На этой стадии, так или по-иному, кончаются трудовые отношения, но не истощается весь спектр отношений между ра­ботником и работодателем. Сможет наступить стадия, на которой реализуются обязательства бывшего работодателя, которые он взял на себя путем заключения договора с работником в области оказания помощи в дальнейшем трудоустройстве данного работника (выдача рекомендательных писем, характеристик, содержащих сведения о профессионально важных и личностных качествах бывшего работника), предоставление социального обеспечения за счет собственных средств компании (лицам пенсионного возраста, лицам, нуждающимся в восстановлении здоровья из-за профессиональных заболеваний, травм, обретенных на производстве, и т.д.), обеспечение переобучения за счет средств компании, возмещение (компенсирование) морального ущерба в случае утраты деловой репутации работником вследствие неправомерных действий работодателя. Как виднои на этой стадии деловая репутация, распознанная важным соглашением трудового договора (правовой феномен), имеет существенную роль в социальной защите бывших работников.

Схематично позиционирование деловой репутации на рынке труда и в системе трудовых отношений представлено на рисунках 4 и 5.

Итак, фактически деловая репутация работника существует в трудовых отношениях в составе трудового договора, хотя юридически она не распознана, что отрицательно оказывает воздействие на социальной защите работников. В результате этого в настоящее время назрела необходимость официального признания со стороны законодателя деловой репутации работника в качестве важнейшего соглашения трудового договора и внесения соответственных изменений в трудовое законодательство.

Деловая репутация работника

Деловая репутация работника

Рис. 4. Деловая репутация работника на рынке труда

Это станет исходный точкой для организации механиз­ма возмещения морального ущерба от потери деловой репутации по вине работодателя и употребления критериев ответственности к ра­ботодателю, не осуществляющему обстоятельств трудового договора о деловой репутации работника.

Деловая репутация работника

Возникновение трудовых

отношений

Развитие трудовых отношений без изменения существенных

условий договора

Изменение трудовых отношений

Прекращение трудовых отношений

Рис. 5. Деловая репутация работника в системе трудовых

отношений

Надлежит подчеркнуть, что деловая репутация, являясь составной частью трудовых отношений, входит в систему не только трудового договора, но и коллективного договора. Кол­лективный договор представляет собой часть трудовых отно­шений и форму социального партнерства. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» обусловливает коллективный договор как «всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое между работодателем, груп­пой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны, и одной или нескольким представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченным согласно законодательству страны, с другой».

Коллективный договор имеет договорную природу, его обязательства носят взаимный характер. Он не может включать условия, которые уменьшают уровень прав и гарантий, которые определены работникам законодательством.

По совместному правилу коллективный договор заключается в организации в целом и охватывает все филиалы, представительства, иные изолированные подразделения. Тем не менее, при необходимости учета территориальных, профессиональных и иных особенностей трудовой деятельности коллективный договор может заключаться и в конкретном обособленном подразделении. По коллективному договору, заключенному в изолированном структурном подразделении, обязательства работодателя начинаются у организации в целом, а не у надлежащего подразделения. Содержание и структура коллективного договора устанавливаются сторонами. В соответствии с принципом свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, законодательство включает только рекомендации о сфере вопросов, которые может содержать в коллективный договор, давая сторонам коллективного договора вероятность независимо определять его содержание. Как правило, коллективный договор обязан устанавливать наиболее существенные положения в организации. Но в коллективном договоре могут определяться обстоятельства более благоприятные по соотнесению с ситуациями, предусмотренными законами, прочими нормативными правовыми актами, соглашениями. Таким образом, соглашение о деловой репутации работника и, что очень существенно, о ее защите также может быть введено по соглашению сторон в коллективный договор. При этом условия коллективного договора о деловой репутации работников, совершенствующие положение работников, должны иметь приоритет по сопоставлению с положениями трудовых договором включающими менее благоприятные условия по данному вопросу. А положения трудовых договоров, которые более благоприятны для трудящихся по соотнесению с обстоятельствами коллективного договора, не должны слыть противоречащими коллективному договору.

Разбор практики подписания коллективных договоров и их содержания представляет, что деловая репутация работников как таковая в них вообще не существует. Хотя законодатель не возбраняет работодателям и работникам предусматривать условия о деловой репутации в коллективных договорах.

Таким образом, коллективный договор на практике абсолютно безосновательно исключается из числа инструментов социальной защиты деловой репутации работников, в то время как собственно в коллективных договорах возможно и необходимо предусматривать обязательства работодателя по обеспечению улучшения профессионально значимых качеств работника, поддержанию деловой репутации работников компании на рынке труда, определению добавочных мер по социальной защите работников с высокой деловой репутацией, их профессионально­му обучению, способствованию карьерному росту, а также по компенсации морального ущерба, нанесенного работнику покушениями на его деловую репутацию со стороны работодателя. В этом значении речь сможет идти о деловой репутации трудового коллектива в целом или трудового коллектива некоторого подразделения организации.

Крайне актуальна проблема деловой репу­тации для кадрового обеспечения государственной и муници­пальной службы. Становление новой модели государственного и муниципального управления, реформирование государствен­ного и муниципального аппарата неосуществимы без создания рынка труда государственных и муниципальных служащих, без важнейшего освежения руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и управления и местного самоуправления лицами, способными на деле обеспечить благополучное проведение социально-экономических и политических реформ в стране. Общество беспристрастно заинтересова­но в том, чтобы на государственной и муниципальной службе находились профессионально подготовленные люди, люди с надежной деловой репутацией. Вместе с тем кадровая ситуация на местах оставляет желать лучшего. Особенно это ощущается в ходе проведения муниципальной реформы. Опыт последних лет обличает, что небольшой профессиональный уровень муни­ципальных служащих, отсутствие у многих из них ряда существенных профессиональных качеств, знаний и навыков и нужных личностных качеств, авантюрная деловая репутация ряда «слуг народа» повергают к утрате авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

Большая часть муниципальных служащих не располагает достаточными знаниями в области управления, экономики и права. В настоящее время не более 49% муниципальных служащих имеют высшее гуманитарное образование, из них лишь 2,8% — образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», 6,2% — юридическое, 20,7% — экономическое и управленческое образование.

В основе создания муниципальных кадров лежитФедеральный закон от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации». К сожалению, данный закон, так же как и Трудовой кодекс Российской Федерации, не говорит о деловой репутации муниципального служащего. В то же время муниципальная служба базируется, в числе других, и на таких позициях, как профессионализм и компетентность муниципальных служащих, их ответственность за невыполнение или некачественное осуществление их должностных обязанностей, одинаковый доступ граждан к муниципальной службе в корреспонденции с их способностями и профессиональной подготовкой, правовая и социальная защищенность муниципальных служащих.

Таким образом, для профессионального служащего неизбежно присутствие профессионально важных и личностных качеств, владение положительной деловой репутацией. Оттого введение соглашения о деловой репутации в контракт, заключаемый с муниципальным служащим, обязано стать неукоснительным. Нормы о деловой репутации муниципального служащего должны найти свое место также в уставах муниципальных образований, должностных инструкциях и прочих нормативных актах органов местного самоуправления.

На примере организации муниципальной службы заметно, что существует актуальная необходимость во введении деловой репутации в систему трудовых отношений как существенного условия трудовых и коллективных договоров. Для этого необходимы, во-первых, внесение соответственных модификаций в тру­довое законодательство и, во-вторых, разработка научно доказанных методик оценки деловой репутации работника и формирование общих подходов к установлению структуры деловой репутации работника.

Официальное признание деловой репутации как составляющей трудовых отношений и рынка труда будет содействовать улучшению социальной защиты работников оте­чественных и зарубежных компаний на территории Россий­ской Федерации в рыночных условиях, увеличению качества жизни российских граждан.

В Российской Федерации рынок труда в клас­сическом понимании не сформирован и находится на стадии становления, которое происходит в условиях оттока квалифи­цированных кадров за рубеж, их дефицита на предприятиях различных отраслей экономики, разрушения системы профес­сиональной подготовки и, что очень важно, отсутствия проду­манной четко выраженной государственной политики в отно­шении труда в целом и в отношении работника в частности как неотъемлемого участника рынка труда. Назрела необходимость разработки и принятия еще одного приоритет­ного национального проекта — «Развитие рынка труда» (как иной из форм реализации государственной политики в сфере труда), где основной фигурой должен стать работник с его деловой репутацией. Национальный приоритетный проект в сфере труда должен быть направлен на совершенствование системы социальной защиты работника, безопасности и гарантированности его труда.

III

В современных рыночных условиях успешность бизнеса во многом зависит от эффективности и результативности деятельности предприятия, которые обусловливаются уровнем менеджмента в ней. Выполняя общее стратегическое руково­дство предприятием, его функциональными и производственно-хозяйственными комплексами, менеджер делается основной персоной в бизнесе. От его профессионализма, деловой хватки, умения управлять зависят судьба и процветание компании. Постигая всю значимость этой проблемы, организации крайне заинтересованы в привлечении на основные посты компетентных и талантливых менеджеров. При этом специалистов, которых предлагает рынок труда, постоянно не устраивают владельцев и руководителей компаний по своим профессиональным и индивидуальным качествам. Основные доводы - несоответствие знаний, приобретаемых в учебных заведениях,запросам должности, отсутствие профессионального опыта, противоречия между жизненными амбициями и настоящим профессиональным уровнем, несоответствие личностных качеств запросам специальности. Существенная часть деловых людей осознает, что при отборе на высокооплачиваемые и престижные должности менеджеров высшего и среднего звена значительную роль играют не только профессиональные и личностные качества, но и сформировавшаяся деловая репутация претендента. Это определено тем, что от деловой репутации менеджеров во многом зависит репутация самой организации. В настоящее время имеется ряд методов по оценке профессиональных и личностных качеств при oтборе персонала, при этом нет научно доказанные подходы к оценке деловой репутации, а также не классифицированы элементы, воздействующие на ее размер.

Традиционная система отбора персонала на предприятиях необходима для исследования профессиональных и личностных качеств любого претендента с целью определения его профессиональной пригодности для выполнения обязанностей на установленной должности, в настоящее время включающий несколько видов отбора: медицинский, социально-психологический, образовательный и психофизиологический. Каждый вид отбора означает оценку претендентов по разнообразным критериям. Так, главными критериями образовательного отбора являются оценка образовательного уровня кандидата, его знаний и навыков, без которых невозможны дальнейшее обучение и работа по выбранной специальности. Социально-психологический отбор образован на исследовании личностных свойств человека, которые нужны для благополучной работы в коллективе (чувство долга, мотивация к данному виду деятельности и пр.), и его личных характеристик (социальный статус, возраст и пр.). Но профессиональ­ные и личностные качества претендентов при традиционных видах отбора контролируются путем проведения тестирований и собеседований.

В современных условиях при отборе менеджеров важную роль играет оценка не только профес­сиональной пригодности на момент устройства на работу, но и деловой репутации претендента, его предыдущих достижений, меловых и личностных качеств.

Сегодня одним из основных факторов, воздействующих на деловую репутацию менеджера, является взгляд про­фессионального сообщества (собственника бывшей компании-работодателя, трудового коллектива, клиентов и пр.) о его управленческих талантах, заслугах и личностных качествах. Мы полагаем, что формированию положительного мнения профессионального сообщества, а, следовательно, и деловой ре­путации менеджеров способствует их заметное место в организации: нужно, чтобы организация имела сведения о сотруд­нике,чувствовала его. Этому могут содействовать успешные представления, доклады, отчеты, участие в творческих коллекти­вах,массовых мероприятиях.

Точка зрения профессионального сообщества обычно содержится в отзывах и рекомендациях. Одновременно, несмотря на то, что в большом солидных организаций при проведении отбора все назначения и рецензии на претендентов подлежат испытанию, несомненно, что этот фактор не лишен субъективизма. Вследствие этого необходимо организация методики оценки деловой репутации, способной охватить наибольшее число ее составляющих и в то же время уменьшить влияние субъективного фактора. Оценка личностных качеств претендента на основе суждения профессионального сообщества может считаться ценной и достоверной, если она обретена из разнообразных самостоятельных источников.

Помимо оценки личностных качеств менеджеров на основании постижения суждения профессионального сообщества, нужен учет подобных элементов деловой репутации, которые будут способствоватьбеспристрастно оценить профессиональные качества и достижения претендентов (рис. 6). При оценке деловой репутации менеджеров специалисты рекомендуют устремлять внимание не на заслуги организации, в которой трудился кандидат, а на его личные профессиональные достижения: хороший менеджер может функционировать и в не престижной компании, а нехорошей будет казаться лучше, если работает в компании прославленной и с положительным именем.

Персональная деловая репутация руководителя близко соединена с репутацией организации. Например, если менеджер покидает из компанию-банкрота, его дальнейшее трудоустройство осложняется, так как имя организации на рынке запятнано. Вследствие этого, по суждению самих руководителей, нужен, обстоятельство для поддержания личной репутации при перемене организации — уход лишь только в возрастающий бизнес, переход с каждым разом в более сильную организацию с позитивной репутацией. При этом условии деловая репутация менеджера обладает пoложительной динамикой.

В нынешних конкурентных условиях менеджерам в любом бизнесе крайне существенно не только сохранять репутацию с самого основания трудовой деятельности, но и непрерывно ее совершенствовать, что означает улучшение знаний и мнений с помощью роста квалификации, дополнительного образования, тренингов. Действительно, значительная часть знаний и умений обладает «периодом полураспада» не более двух с половиной лет. Это обозначает, что по истечении 5 лет все эти сведения безысходно отживут и утратят злободневность. Для того чтобы выжить и достичь успеха в быстро трансформирующемся мире, нужно непрерывно освежать свои познания и умения, причем во все увеличивающемся темпе. Постоянный рост квалификации ведет к достижению статуса и созданию репутации наиболее ведающего и умелого работника в своем роде занятий и способствует быстрому достижению успехов в плане получния доходного и высокого положения, присутствие у претендента ученой степени, сертификатов и пр . также является беспристрастным критерием, воздействующим на деловую репутацию.

Значит, достоверно ратифицировать, что оценка деловой репутации при отборе менеджеров обязана базироваться на суждении профессионального сообщества об индивидуальных качествах претендента с учетом его профессионально существенных качеств и достижений.

Далее на основе критериев оценки деловой репутации, указанных в научной литературе, классифицированы и дополнены важнейшие составляющие деловой репутации менеджеров на этапе отбора (рис. 6).

Деловая репутация менеджеров

Объективная оценка профессионально важных качеств и достижений

Субъективная оценка (мнение профессионального сообщества: бывшего работодателя, трудового коллектива, партнеров, клиентов, конкурентов о личностных качествах претендента, его управленческих талантах и пр.). Может выражаться в отзывах и рекомендациях

* Наличие государственных наград и разного рода поощрений
* Участие в профессиональных объединениях, гильдиях, союзах
* Наличие исключительных профессионально важных способностей, навыков и умений
* Опыт работы на руководящих должностях
* Совершенствование знаний и умений (наличие ученой степени, сертификатов об окончании курсов, участие в конкурсах, конференциях и прочем)
* Носительство технологий
* Обладание интеллектуальной собственностью, которая участвует в деятельности компании
* Карьерный рост
* Динамика переходов в растущий бизнес
* Отсутствие специалистов такого же уровня
* Результативность и эффективность работы курируемого направления (компании)
* Наличие заметных успешно реализованных проектов
* Инициативность
* Лидерство в коллективе
* Организаторские способности
* Порядочность
* Преданность работодателю
* Предсказуемость поведения в условиях высокого риска и критических ситуаций
* Творчество и новаторство
* Уровень конфликтности
* Честность и др.

Рис. 6. Основные составляющие деловой репутации менеджеров на этапе отбора

Деловая репутация может создаваться не только с первых минут начала карьеры менеджера, но и еще до возникновения трудовой деятельности. Так, для выпускника вуза одним из показателей, которые позитивно характеризуют его деловые качества перед потенциальным рaботодателем, является диплом с отличием. Имеется постоянная взаимосвязь между высокими оценками в дипломе молодого специалиста и деловыми качествами человека. Как правило, выпускник-отличник участливо относится к мнению руководства, предсказуем, управляем, усидчив и легко обучаем, однако при отсутствии лидерских качеств чаще всего остается хорошим исполнителем. В то же время при наличии у выпускника-отличника лидерских качеств велика вероятность быстрого продвижения по карьерной лестнице. Также красный диплом может доказывать высокую мотивацию к достижению цели, устремлении человека достичь цеха, выделиться на фоне окружающих.

Одновременно одним из факторов, создающих деловую репутацию в раннем возрасте, является прием на работу в перспективную компанию с прогрессивным менеджментом. С этой точки зрения максимальной заинтересованности для молодых специалистов выступают значительные, престижные компании с высокой репутацией. Работа в такой компании дает хороший опыт, требуемый уровень образования и нужную информацию в резюме.

Оценка деловой репутации менеджеров является существенной, а в отдельных обстоятельствах решающей, на начальном этапе отбора, на котором оцениваются качество работы претендентов, профессионально важные и личностные качества. Присутствие отзывов и рекомендаций, значительно характеризующих личностные качества кандидата, может являться важнейшим конкурентным преимуществом, обладающим обусловливающее значение и для благополучного прохождения окончательного отбора.

Таким образом, можно заявлять о том, что оценка деловой репутации одновременно с вышеуказанными традиционными видами профессионального отбора играет значительную роль в системе отбора персонала, особенно на должности руководителей высшего и среднего звена. Оценка деловой репутации кандидатов при от­боре, реализуемая с помощью исследования профессиональных достижений и суждения о претенденте, разрешает подытожить мнения о возможных способностях личности, присутствии у него про­фессиональных и личностных качеств, специальных знаний, умений и пр., нужных для высокоэффективного труда (рис. 7).

* профессиональные достижения претендентов и их профессионально важные качества
* личностные качества на основе изучения мнения профессионального сообщества

Оценка профессиональной пригодности менеджеров на этапе отбора

Оценка деловой репутации претендентов

Оценка профессиональных и личностных качеств претендентов посредством традиционных видов отбора

Медицинский отбор

Образовательный отбор

Социально-психологический отбор

Психофизиологический отбор

Рис. 7. Система оценки профессиональной пригодности менеджеров на этапе отбора

Поэтому для оценки профессиональной пригодности при отборе руководителей как лиц, от чьих точных воздействий зависят результативность деятельности предприятия и безопасность работников, нужно, помимо традиционных видов отбора персонала, применять оценку их новой репутации, обретенную на основе научно доказанных методик, что в дальнейшем будет способствовать предельно уменьшить риск ошибок, связанных с наймом на управленческие должности.

*Рекомендуемая литература:1,2,3,10.*

***Контрольные вопросы:***

1. Что такое деловая репутация и как она связана с компенсационным механизмом социальной защиты?
2. В чем взаимосвязь деловой репутации и социальной ответственности работодателя?
3. Каковы роль и значение деловой репутации при отборе менеджеров?
4. Как можно использовать зарубежный опыт оценки деловой репутации менеджеров?
5. Как можно соотнести деловую репутацию работника и деловую репутацию организации?
6. Каковы подходы к определению деловой репутации работника?
7. В чем заключается право работника на деловую репутацию?
8. Перечислите виды деловой репутации работников.
9. Каковы объективные и субъективные аспекты деловой репутации работника?
10. Как изменяется деловая репутация на различных стадиях трудовых отношений?

***Тестовые задания:***

1. Сопровождается оценкой общества, отражение деловых качеств лица в общественном сознании: 1. деловая репутация; 2. достоинство; 3. честь; 4. имидж.
2. Необоснованное применение дисциплинарных взысканий, необъективные публичные выступления, незаконное увольнение умаляют: 1. честь; 2. деловую репутацию; 3. имидж; 4. достоинство.
3. Возникновение трудовых отношений, развитие без существенных изменений условий труда, изменение и прекращение - это: 1. стадии трудовой деятельности работника; 2. этапы карьерного роста; 3. стадии трудовых отношений; 4. протостадии.
4. Мнение профессионального сообщества, бывшего работодателя, трудового коллектива, партнеров, конкурентов о личностных качествах претендента, его талантах - это: 1. объективная оценка профессиональных качеств и достижений; 2. составляющие деловой репутации; 3. элементы имиджа; 4. субъективная оценка качеств и достижений личности.
5. Медицинский осмотр, образовательный отбор, социально-психологический отбор, психофизиологический отбор - это: 1. оценка профессиональных и личностных качеств посредством традиционных видов отбора; 2. оценка деловой репутации претендента; 3. система профессиональной пригодности менеджеров; 4. Профессиональный отбор.

# Лекция 6

**Теоретические и методические основы оценки деловой репутации и морального ущерба от ее потери**

1. *Методика оценки деловой репутации работника.*
2. *Теоретические основы разработки методики оценки морального ущерба от потери деловой репутации работников, методика определения морального ущерба*

I

Настоящая методика дает возможность определить балльную оценку деловой репутации работника, которая может в дальнейшем быть использована для определения стоимостной оценки утраты деловой репутации работника и материального возмещения морального вредаа работнику от такой потери. Данная методика имеет важное практическое значение и может быть полезна как для участников трудовых отношений, рынка труда в целом, так и для судей, рассматривающих дела подобной категории.

Оценку деловой репутации работника можно определить по формуле:

ДРр=К1ДРрл+К2ДРрк+К3ДРтк (14)

где ДРрл – стоимость деловой репутации работника по оценке, данной работодателем;

ДРрк- стоимость деловой репутации работника по оценке, данной самим работником;

ДРтк- стоимость деловой репутации работника по оценке, данной трудовым коллективом или представителем профессионального сообщества;

К1, К2, К3 – весовые коэффициенты.

Стоимость деловой репутации работника определяется на основе оценки его достижений, профессионально значимых и индивидуальных качеств по балльной шкале. Работодатель, работ­ник и представитель трудового коллектива или профессио­нального сообщества заполняют определенную таблицу балльной оценки деловой репутации, тем самым выражая свое мнение о наборе и качестве профессионально важных и личностных свойств работника, а также его достижениях, опираясь на научно обоснованную методику.

Данные таблицы, полученные от работодателя, работника и членов трудового коллектива (репрезентативной группы), могут быть востребованы работодателем для обоснования продвижения работника по служебной лестнице, а также в случае увольнения при последующем трудоустройстве. Каждое из качеств ранжируется в зависимости от требований, предъявляемых к работнику. Например, для генерального директора, начальника отдела и уникального специалиста приоритетность качеств и их весовое значение будут различны. В случае отсутствия качества его величина приравнивается к нулю. Какие-то качества у работников могут проявляться сильнее, поэтому необходима балльная оценка проявления этих качеств.

Стоимость деловой репутации работника определяется на основании оценки его достижений, профессионально важных и личностных качеств по балльной шкале.

При этом по следующей балльной шкале устанавливается, как часто определяемое качество проявляется у работника: если всегда — 3 балла, если в большинстве случаев — 2, если иногда — 1, если почти никогда — 0 баллов. В соответствии с указанной методикой балльной оценки стоимости деловой ре­путации допустима оценка деловой репутации работника не только работодателем, самим работником и трудовым коллективом, но и экспертом (независимым оценщиком, специалистом). В данном эпизоде допустимо введение в формулу стоимости деловой репутации работника также коэффициента экспертам оценки деловой репутации работника либо экспертной стоимости деловой репутации работника как слагаемого общей стоимости деловой репутации работника.

Если в оценке деловой репутации работника участвуют несколько экспертов, то возможно определение средневзвешенных баллов по каждому качеству. Далее путем суммирования средневзвешенных баллов по всем качествам определяться итоговый балл оценки стоимости деловой репутации работника. Итоговая оценка может быть сравнена с эталоном. Расчет эталона можно произвести следующим образом: сумма баллов по всем качествам (53 + 52 + ... + 1 = X) умножается на коэффициент степени проявления качества (3 — если оно проявляется всегда; 2 — если проявляется в большинстве случаев, 1- если присутствует иногда), например X × 3 = ЗХ; Х×2 =2X; X×1 = X.

Если оценка стоимости деловой репутации работника составляет 2Х ≤ДРр≤ ЗХ, то подводится итог о присутствии у работника высокой деловой репутации. На основании эти» данных работник может быть повышен в должности, включен и состав резерва на выдвижение, к нему могут быть применены меры материального и морального стимулирования. Если стоимость деловой репутации работника X ≤ДРр≤ 2Х, то участники оценочного процесса смогут подвести итог о том, что работник отвечает выполняемой трудовой функции, а подробный разбор оценок по качествам деловой репутации, возможно, поможет установить для каждого работника точные направления совершенствования его профессионально важных и личностных качеств. У работодателя появляется возможность сопоставлять реально существующие характеристики работником с внутрикорпоративными, либо с профессиональными требованиями, а также планировать формирование человеческого капитала, определять систему мер по социальной защите деловой репутации работника.

II

Несмотря на снова принятый Трудовой кодекс, сегодня в России формируется неблагоприятная обста­новка с социальной защитой работников в процессе трудовых отношений. По-прежнему остаются нерешенными проблемы, относящиеся к критериям оценки морального вреда работнику при нарушении его трудовых прав (незаконных сокращениях, использовании дисциплинарных взысканий и пр.) и вероятностей защиты в данных эпизодах его деловой репутации. Нет четких критериев при оценке морального ущерба от по­тери деловой репутации работника, вызванной распростране­нием членами трудового коллектива не отвечающих реальности порочащих сведений, и в гражданском законодательстве.

Как представляет рассмотрение судебной практики, представленные факты приводят к тому, что величины компенсирования морального ущерба работникам по представленным категориям дел очень малы.

Краткий обзор имеющихся подходов к оценке морально­го ущерба от утраты деловой репутации дает представление об основных принципах, на которых должна основываться методика оценки морального ущерба от потери деловой репутации ра­ботников.

Во-первых, моральный ущерб, нанесенный работнику всякими незаконными действиями, способствующими потере его деловой репутации, обязан быть возмещен неотвратимо. При этом основанием для компенсации мораль­ного ущерба должен выступать сам факт нанесения вреда, при­чиненного работнику противоправными действиями. Примене­ние данного принципа должно поднять величину социальной защиты работника в процессе трудовой дея­тельности.

Во-вторых, в основе установления размера компенсирования мо­рального ущерба должен быть заложен научно доказанный подход, который должен базироваться на принципах разумности и справедливости, а также пропорциональности. То есть величина возмещения морального ущерба должна быть сораз­мерна тяжести перенесенных страданий.

В-третьих, методика оценки размера морального ущерба должна быть предельно разносторонняя, ясна и легка в использовании. Это разрешит широко использовать ее как в судебной практике по делам о нарушении трудовых прав работников и потере их деловой репутации, так и в рамках добровольной компенсации (без судебных разбирательств либо в рамках судебных разбирательств, но до вынесения судебного решения, в частности путем достижения мирового соглашения).

В-четвертых, методика оценки величины компенсации морального ущерба базируется на использовании экспертных методов, уже внедренных ранее в других областях.

Важнейшими видами нравственных страданий являются отрицательные эмоции, ощущаемые потерпевшим: страх, горе, беспокойство, унижение, чувство собственной неполноценности и пр. В то же время для оценки морального ущерба мало констатации факта, что человек находится в неблагоприятном эмоциональном состоянии и ощущает отрицательные чувства. Нужна диагностика уровня напряженности данных отрицательных эмоций, их длительности и вероятных результатов от пережитого в последующей жизни человека. В связи с этим для оценки уровня моральных страданий человека нужна ранжирование этих эмоциональных состояний.

Ранжирование отрицательных эмоций, возникших вследствие внешних влияний, предлагает А.Л. Южанинова. В корреспонденции с данным ранжированием чувства здорового человека при наступлении внешних неблагоприятных воздействий можно классифицировать на следующие виды:

1) эмоции низкой интенсивности, самоограничивающиеся по времени, не располагающие существенными последствиями;

2) эмоции умеренной интенсивности, самоограничивающиеся по времени, не обладающие значительными последствиями;

3) эмоции высокой напряженности, самоограничивающиеся по времени, ввергающие к временным нарушениям в психическом или физическом функционировании человека;

4) эмоции высокой интенсивности, превосходящие по вре­менным показателям величину нормы, уменьшающие результативность деятельности, временно расстраивающие психофизиологи­ческую или социально-психологическую адаптацию;

5) интенсивное эмоциональное потрясение, приводящее к конфигурациям психической или психосоматической аномалии (или про­гноз «отставленного реагирования», высокая вероятность забо­леваний в будущем).

При оценке степени нравственных страданий работника градация, предлагаемая A.JI. Южаниновой, взята за основу предлагаемой нами классификации. При этом шкала включает три существенных вида эмоций в зависимо­сти от степени их напряженности (эмоции низкой и умеренной напряженности, высокой напряженности, сильное эмоциональное потрясение), а также от вероятных последствий пережитого (не обладающие существенными последствиями, повергающие к временным нарушениям в психическом и физическом функ­ционировании человека, ведущие к формам психической или психосоматической патологии).

Что имеет отношение к физическим страданиям, то в представленном контексте имеются в виду боль, удушье, тошнота, головокружение, зуд и другие болезненные симптомы (ощущения).

Сегодня сформировалась практика обращения в медицинские учреждения для доказательства присутствия у пострадавшего представленных признаков. Поэтому в целях более беспристрастной оценки уровня физических страданий работника и упрощения практического использования методики в дальнейшем под физическими страданиями понимается присутствие у пострадавшего болезней и расстройств, которые могут быть засвидетельствованы по результатам медицинского обследования.

Например, медицинская практика показывает, что ухудше­ние физического самочувствия человека в результате перенесенных страданий может выражаться в вытекающих соматических расстройствах: увеличение артериального давления, дохо­дящее до гипертонического криза, приступы стенокардии, вплоть до инфаркта миокарда, усиление язвенной болезни желудка.

Кроме того, волнение может привести к морфологическим модификациям в различных органах. Физические заболевания, возникающие как реакции на жизненные стрессы, именуются психосоматическими. Сегодня к психосоматическим болезням относят в первую очередь спастический колит, бронхиальную астму, ревматоидный артрит, экзему и пр. Общей закономерностью всех психосоматических заболеваний является то, что, начавшись психогенно, они в последствии формируются по своим механизмам, автономно от того, продолжает наличествовать психотравмирующая ситуация или она исчезла. Подобно как, психосоматические болезни обнаруживаются через годы, тем не менее, в отдельных эпизодах они могут появляться неожиданно, незамедлительно после каких-либо трагических жизненных событий.

Таким образом, существующие исследования обнаруживают, что отрицательные эмоции могут модифицироваться в соматические страдания и заболевания. Надлежит заметить, что в судебной практике часты эпизоды возникновения споров между истцом и ответчиком (работником и работодателем) о присутствии или отсутствии причинно-следственных отношений между незаконными действиями работодателя и порчей физического состояния работника. Для решения таких споров в методике предложено применять методы судебно-психологической экспертизы, которые, безусловно, разрешат более квалифицировано оценивать степень нанесенного вреда. При этом стоит подметить, что данные методы глубоко индивидуализированные, трудоемкие и высокозатратные. В целях защиты прав работников нужно возлагать долг оплаты проведения специализированной экспертизы на лицо, которое явилось инициатором ее проведения (зачастую инициатором проведения экспертизы является ответчик). При этом в случае, если результаты проведенной экспертизы не обнаружат причинно-следственной связи между возникновением заболевании и действиями ответчика, суд может возложить обязанность оплаты проведенной экспертизы на истца.

Также, логично, что чем тягостнее результаты незаконных воздействий причинителя ущерба для дальнейшей жизнедеятельности потерпевшего, тем существеннее моральный ущерб от пережитого. В методике предлагается коэффициент, устанавливающий тяжесть результатов, установившихся для работ­ника по причине с преуменьшением его деловой репутации и усиливающи­ми его физическими и нравственными страданиями.

При разработке данного коэффициента на основе анализа судебной практики возмещения морального ущерба в случаях преуменьшения деловой репутации работников и научной литерату­ры были обнаружены такие отрицательные результаты, как утрата работы и трудности при дальнейшем трудоустройстве, потеря стабильного дохода, порча семейных отношений, ограни­чение в социальном общении, умственные потери ра­ботника, понижение самооценки, крушение прежних жизнен­ных идеалов и ценностей, формирование искаженных мнений о чем-либо. Негативные результаты поте­ри деловой репутации работника можно распределить на следую­щие виды:

1. следствия особой степени тяжести, касающиеся основ­ных сфер жизнедеятельности человека и его первоочередных потребностей;
2. последствия средней степени тяжести, затрагивающие соци­ально существенные и профессионально важные сферы деятель­ности работников;
3. последствия минимальной степени тяжести, порождающие со­стояние внутреннего дискомфорта личности.

Противоправное сокращение приведет к потере работы и постоянного дохода, что ведет к резкому понижению жизненного уровня са­мого работника и членов его семьи, к обыденным трудностям, разрушению семейных отношений.

Кроме того, в эпизодах преуменьшения деловой репутации работ­ников существенную роль могут играть результаты, задевающие социально значимые и профессионально значимые сферы их деятельности.

Ограничение в социальном общении и умственные потери работника абсолютно являются результатами утраты деловой репутации работника, затрагивающими социально важные и профессионально значимые сферы деятельности работника. В частности, незаконное сокращение сотрудника неминуемо повлечет потерю им деловых связей, а в случае распространения о нем позорящих сведений — вероятности продолжать карьеру. Также в случае долгого вынужденного прогула из-за неосуществимости восстановиться на прежней работе (или найти другое место работы) вероятна потеря работником профессиональных навыков и квалификации. Данные последствия логично охарактеризовать как последствия средней степени тяжести, так как они могут затрагивать первоочередные потребности человека. Также были выявлены последствия, порождающие состояние внутреннего дискомфорта личности и в меньшей степени задевающие дальнейшую жизнедеятельность человека. К подобным следствиям можно причислить провал давних жизненных идеалов и ценностей, понижение самооценки, создание искривленных мнений о чем-либо.

В методике предложены также вероятные количественные оценки коэффициента тяжести результатов в зависимости степени их существенности для дальнейшей жизнедеятельности человека.

Надлежит заметить, что при разработке методики оценки морального вреда от потери деловой репутации работника была показана необходимость оценки воздействия незаконного поступка на сформировавшуюся у работника деловую репутацию. В этих целях М.В. Дулясовой и Т.Р. Ханнановой разработан подход к оценке потери деловой репутации работника, основывающийся на исследовании взглядов работодателя, представителя (представителей) трудового коллектива и самого работника о его профессионально значимых и личностных качествах до времени потери его деловой репутации и после.

Величина утраты деловой репутации работника, устанавливается как разница между величиной его деловой репутации до момента наступления события и величиной деловой репутации работника после наступления неправомерного действия в отношении его деловой репутации*.* Его важность обусловлена тем, что, имеется зависимость между уровнем нравственных и физических переживаний работника и его де­ловой репутацией. Чем выше деловая репутация работника, тем более существенные нравственные и физические страдания он переживает при ее потере и, значит, тем более значительное возмещение за свои терзания он обязан обрести.

В соответствии с указанной методикой при оценке величи­ны деловой репутации наряду с учетом мнений работодателя, самого работника и членов трудового коллектива возможен также учет мнения эксперта. В роли эксперта в данном случае может выступать представитель вышестоящей организации или представитель профсоюза.

Продолжительность трудового стажа работника в компании, где случилось преуменьшение его деловой репутации, также играет существенную роль при установлении размера возмещаемого морального ущерба. Во время работы сотрудни­ка в организации у работодателя и трудового коллектива данного предприятия формируется мнение о профессионально важных и личностных качествах работника. Возможно значительной трудовой стаж работника в организации может указывать на наличие у него обусловленной сформировавшейся деловой ре­путации и о том, что он профессионал в своем деле. Также, чаще всего у работника с позитивной деловой репу­тацией с увеличением трудового стажа в данной организации трудовая лепта в ее благосостояние делается более весо­мой.

То есть логично, что чем больше трудовой стаж работника в установленной организации, тем более ощутимым для него бу­дет моральный ущерб от потери деловой репутации и, значит, он вправе надеяться на больший размер компен­сации.

Однако имеются эпизоды, когда работник со значительным об­щим стажем работы устраивается в новую организацию, где через короткое время случается нарушение его прав, влекущее утрату его деловой репутации. Данные ситуа­ции определили целесообразность учета числа мест работы до поступления в организацию, что, хотя и косвенно, разрешает оценить деловую репутацию работника в предыдущем. Нередкие смены мест работы значительно снижают старые трудовые заслуги и деловую репутацию работника и в итоге уменьшают предполагаемый величину возмещения морального ущерба.

Следовательно, в эпизоде короткого трудового стажа работника в организации значимую роль в установлении размера морального ущерба играет соотношение общего трудового стажа работника и количества мест его работы до трудоустройства в организацию, где случилось преуменьшение его деловой репутации.

Следующим критерием для оценки морального ущерба от утраты деловой репутации работника является базисный уровень величины возмещения морального ущерба, разрешающий оценить (с учетом прочих предлагаемых выше измерений) величина возмещения морального ущерба в денежном выражении.

Сейчас российскими исследователями предложены различные базисные уровни величины компенсации морального вреда. Так, как было замечено выше, A.M. Эрделевский в своей методике установление величины возмещения морального вреда предлагает базисный уровень величины возмещения за распространение неверных порочащих сведений равный 24 МРОТ, за незаконное сокращение — 72 МРОТ, за прочее нарушение трудовых прав — 36 МРОТ. Предложенный A.M. Эрделевским метод определения базисного уровня для разнообразных видов правонарушений строится на применении соотношения наибольших санкций норм Уголовного кодекса РФ как наиболее беспристрастно отображающих общественную важность охраняемых благ. В то же время, как известно, некоторые виды правонарушений не влекут уголовную ответственность (в частности, незаконное увольнение, нарушение трудовых прав и пр.). В этой связи предлагается размер возмещения презюмируемого морального вреда по правонарушениям, не влекущим уголовную ответственность, устанавливая одинаковым величине возмещения для видов преступлений, призывающих, по его мнению, страдания похожей глубины. Методика A.M. Эрделевского несовершенна, поскольку явно нецелесообразно приравнивать действия, ведущие к нарушению трудовых прав работников и потере их деловой репутации, к уголовно наказуемым преступлениям. Иными словами, предлагаемая A.M. Эрделевским методика не рассчитана на оценку морального ущерба работнику от потери деловой репутации в трудовых отношениях.

Авторы другого исследования, посвященного определению размера возмещения морального вреда, Б.И. Сосна и К. Аворник полагают разумным определить в законода­тельном порядке нижний и верхний границы размера компенсации морального вреда, подлежащего взиманию с ра­ботодателя, виновного в незаконном сокращении или незакон­ном передвижении на другую работу, от одного до пяти месячных окладов незаконно уволенного или незаконно переведенного работника.

В методике предложено определить размер базисного уровня размера компенсации морального ущерба рот утраты деловой репутации работника в виде концентрированной суммы — однократного размера МРОТ для всех случаев нару­шения трудовых прав работников (незаконных увольнений, пе­реводов на менее перспективную работу, применения дисцип­линарных взысканий), а также распространения сведений, по­рочащих деловую репутацию работника.

Величину данного показателя позволил получить проведен­ный обзор судебной практики, который показал, что ми­нимальный размер компенсации морального ущерба работни­кам в случаях незаконных увольнений и других нарушений права на труд и деловую репутацию, а также при распростране­нии порочащих их деловую репутацию сведений был присуж­ден именно в размере около 1000 руб.

На рисунке 8 изображены систематизированные критерии для установления размера возмещения морального ущерба работнику при потере его деловой репутации.

Надлежит отметить, что имеющиеся на сегодня нормативные акты и разработанные прежде методики установления величины возмещения морального ущерба работнику не полагают оценки деловой репутации работника и тем более величины ее потери. Это неправильно, ибо всякое не соблюдение трудовых прав работника, или распространение о нем в коллективе ложных и порочащих сведений влечет за собой уменьшение самооценки работника, его при профессиональной важности в глазах работодателя и коллег по работе, а также конкурентоспособности и востребованности работника на рынке труда в целом. Данный факт вызывает пра­вовую и социальную незащищенность работника в трудовых отношениях.

Методика, предлагаемая М.В. Дулясовой и Т.Р. Ханнановой обладает несомненными преимуществами по соотнесению с существующими методиками. На сегодня данная методика является единственной, разрабо­танной в целях установления размера морального ущерба работнику из-за незаконных поступков, влекущих поте­рю его деловой репутации. Существующие методики в основном ориентированы на применение лишь только в рамках граждан­ско-правовых и уголовно-правовых отношений. При этом компенсация морального ущерба работнику остается за пределами предоставленных методик.

**Базисный уровень размера компенсации морального ущерба** в размере 1 МРОТ

**Коэффициент расчетного трудового стажа работника**, определяемый с учетом общего трудового стажа работника до настоящего места работы, количества предыдущих мест работы и длительности трудового стажа в организации, где произошло умаление его деловой репутации

**Величина потери деловой репутации работника** (в баллах). Определяется как разница между величиной деловой репутации работника до наступления события, повлекшего умаление, и величиной его деловой репутации на момент компенсации морального ущерба

**Степень тяжести последствий** неправомерных действий причинителя вреда для дальнейшей жизнедеятельности потерпевшего

**Оценка нравственных и физически страданий работника и последствий, усиливающих эти страдания:**

1. степень физических страданий;
2. степень нравственных страданий

работника

Рис. 8. Критерии для оценки определения величины компенсации

морального ущерба работнику при потере деловой репутации

Несравненным преимуществом методики является вероятность количественной оцен­ки размера потери деловой репутации работника, что разрешит существенно приумножить величину возмещаемого морального ущерба и увеличить величину социальной защищенности работника в процессе его трудовой деятельно­сти.

Еще одно достоинство методики состоит в том, что она основывается на беспристрастных показателях (экс­пертных оценках, медицинских заключениях), нетрудна в практическом применении, а также позволяет придерживаться позиции разумности и правильности.

*Рекомендуемая литература:1,2,3,10.*

***Контрольные вопросы:***

1. Каковы теоретические основы оценки деловой репутации работника?
2. Перечислите методы оценки деловой репутации работника.
3. Раскройте сущность методики оценки морального ущерба от потери деловой репутации работника.
4. Как можно использовать зарубежный опыт оценки деловой репутации менеджеров?
5. Как можно соотнести деловую репутацию работника и деловую репутацию организации?
6. Каковы подходы к определению деловой репутации работника?
7. В чем заключается право работника на деловую репутацию?
8. Перечислите виды деловой репутации работников.
9. Каковы объективные и субъективные аспекты деловой репутации работника?
10. Как изменяется деловая репутация на различных стадиях трудовых отношений?

***Тестовые задания:***

1. Сопровождается оценкой общества, отражение деловых качеств лица в общественном сознании: 1. деловая репутация; 2. достоинство; 3. честь; 4. имидж.
2. Необоснованное применение дисциплинарных взысканий, необъективные публичные выступления, незаконное увольнение умаляют: 1. честь; 2. деловую репутацию; 3. имидж; 4. достоинство.
3. Возникновение трудовых отношений, развитие без существенных изменений условий труда, изменение и прекращение - это: 1. стадии трудовой деятельности работника; 2. этапы карьерного роста; 3. стадии трудовых отношений; 4. протостадии.
4. Мнение профессионального сообщества, бывшего работодателя, трудового коллектива, партнеров, конкурентов о личностных качествах претендента, его талантах - это: 1. объективная оценка профессиональных качеств и достижений; 2. составляющие деловой репутации; 3. элементы имиджа; 4. субъективная оценка качеств и достижений личности.
5. Медицинский осмотр, образовательный отбор, социально-психологический отбор, психофизиологический отбор - это: 1. оценка профессиональных и личностных качеств посредством традиционных видов отбора; 2. оценка деловой репутации претендента; 3. система профессиональной пригодности менеджеров; 4. Профессиональный отбор.

**Вопросы к зачету по курсу:**

1. Становление и развитие социальной защиты персонала в России и за рубежом.
2. Понятие и развитие системы социальной защиты персонала на Западе.
3. Эволюция социальной защиты в России.
4. Механизмы социальной защиты работников.
5. Механизмы социальной защиты деловой репутации работников.
6. Понятие и классификация ущерба.
7. Компенсация морального ущерба работнику: основные понятия, значение и место в социальной защите.
8. Нормативные основы возмещения морального ущерба в случае гибели работника, а также при потере здоровья.
9. Компенсация ущерба, нанесенного деловой репутации в сфере трудовых отношений.
10. Зарубежный опыт оценки и компенсации морального ущерба и перспективы его использования в РФ.
11. Практика возмещения морального ущерба в случае гибели человека, а также от потери здоровья работника в РФ.
12. Возмещение морального ущерба в случае гибели работника, а также причинения вреда здоровью и деловой репутации с использованием возможностей судебно-психологической экспертизы.
13. Методологические аспекты оценки рисков ущерба здоровью.
14. Проблемы оценки фактического и ожидаемого ущерба здоровью.
15. Методические рекомендации по количественной оценке морального ущерба в случае гибели работника и от потери здоровья.
16. Деловая репутация: понятия, система, взаимосвязь с компенсационным механизмом социальной защиты.
17. Деловая репутация работника в системе трудовых отношений и социальная ответственность работодателя.
18. Роль и значение деловой репутации при отборе и расстановке менеджеров.
19. Методика оценки деловой репутации работника.
20. Теоретические основы разработки методики оценки морального ущерба от потери деловой репутации работников.
21. Методика определения морального ущерба от потери деловой репутации работников.

**Словарь**

**Социальная защита**- сложившаяся вследствие воздействия социальных рисков функция общества, по обеспечению человеку социального положения, которое со­ответствует условиям, вытекающим из его неотъемлемых и об­щепризнанных социальных прав, от рисков несоциального ха­рактера, связанных с природными катастрофами, промышлен­ными авариями и иными явлениями, защищаются другими средствами (например, с помощью имущественного страхова­ния).

**Благосостояние** – обеспеченность населения необходимыми материальными и духовными благами, т.е. предметами, услугами и условиями, удовлетворяющими определенные человеческие потребности.

**Возмещение** – замена чем-нибудь недостающего или утраченного, оплата нанесенного ущерба, возврат ранее потерянной суммы.

**Возмещение вреда –** компенсация имущественного ущерба, возникающего в результате причинения вреда; при нанесении трудового увечья выплата потерпевшему денежных сумм в размере заработка.

**Гудвилл** – нематериальный актив, учитываемый только в случае продажи (покупки) компании в целом; цена, уплачиваемая за репутацию приобретаемой компании, ее связи, благоприятное месторасположение.

**Деловая репутация** – сопровождающееся оценкой общества отражение деловых качеств лица в общественном сознании; набор качеств и оценок, с которыми гражданин ассоциируется в глазах своих клиентов, потребителей, контрагентов, поклонников, коллег по работе и персонифицируется среди других профессионалов в этой области деятельности.

**Деловая репутация работника** – представление работодателя, работника и иных связанных с ним лиц о профессионально важных и личностных качествах работника, врожденных и (или) сформированных на прежнем месте работы или учебы, сложившееся в результате оценки этих качеств, основанной на нормативно закрепленных и научно обоснованных методиках.

**Достоинство –** совокупность высоких моральных качеств, а также уважение этих качеств в самом себе; самооценка личности, основанная на ее оценке обществом, внутренних убеждениях и правосознании.

**Имидж** – целостное восприятие (понимание и оценка) лица различными группами общественности, формирующееся на основе информации о различных сторонах деятельности лица.

**Компенсация –** возмещение потерь, понесенных убытков, расходов, возврат долга.

**Компенсация морального вреда** – присуждение судом денежное возмещение нарушителем гражданину, испытавшему физические или нравственные страдания в результате действий, нарушающих его личные имущественные права либо посягающих на принадлежащие гражданину нематериальные блага.

**Международная организация (МОТ)-** организация, специально созданная для решения задач в области труда; специализированное учреждение ООН.

**Моральный вред –** нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права, принадлежащие ему в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности, либо нарушающими имущественные права гражданина.

**Несчастный случай** – нежелательное событие, приводящее к смертельному исходу, травме и заболеванию работника.

**Нравственные страдания** – деформация и нарушение психологического и психофизического благополучия индивида, психологическая травма как кратковременное неблагоприятное внешнее воздействие, вызывающее негативные эмоциональные переживания, психические нарушения, а также расстройства действия внутренних органов, эмоции в виде отрицательных переживаний человека.

**Охрана труда –** система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Профессиональная пригодность** – совокупность психологических и психофизиологических особенностей, необходимых и достаточных для достижения работником, при наличии специальных знаний, умений и навыков, общественно приемлемой эффективности труда.

**Репутация –** создавшееся общее мнение о достоинствах либо недостатках кого-либо, общественная оценка, приобретаемая кем-нибудь общественная оценка, общее мнение о качествах, достоинствах и недостатках кого-нибудь.

**Скрытый ущерб** –сокращение ожидаемой продолжительности полноценной жизни человека, оцениваемое числом потенциальных потерянных суток жизни за год.

**Социальная защита работника от несчастного случая на производстве** – конкретная социально-экономическая и практическая деятельность, направленная на его социальную защиту от всех видов риска, в том числе социального, экономического и профессионального.

**Социальная политика** – деятельность государства в области развития социальной сферы общества по повышению благосостояния, улучшению условий труда и жизни людей, реализации принципа социальной справедливости, совершенствованию социальных отношений, созданию условий для расширения воспроизводства и обеспечения стабильности общественной системы.

**Социальное движение населения** – изменение различных социальных структур (образовательной, профессиональной, национальной и др.).

**Ущерб реальный** – расходы, произведенные или которые будут произведены физическим или юридическим лицом для восстановления нарушенного права.

**Ущерб страховой** – материальный убыток, нанесенный страхователю в результате страхового случая.

**Ущерб фактический** – уже имевший место и идентифицированный.

**Физические страдания** – негативные ощущения: боль, удушье, тошнота, зуд, головокружение и иные болезненные симптомы.

Библиографический список

1. *Дулясова М.В., Исламгалиева Е.Р.* Роль деловой репутации при отборе менеджеров нефтегазовой отрасли в современных условиях // Актуальные проблемы состояния и развития нефтегазового комплекса России. Тез. докл. 7-й Всероссийской науч.-техн. конференции 29-30 января 2007 г. М.: РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, 2007.
2. *Дулясова М.В., Исламгалиева Е.Р.* Человеческий капитал как фактор экономического роста нефтегазового комплекса России // Актуальные проблемы состояния и развития нефтегазового комплекса России. Тез. докл. 7-й Всероссийской науч.-техн. конференции 29-30 января 2007 г. М.: РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, 2007.
3. *Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р., Исламгалиева Е.Р.* Практика возмещения морального ущерба от потери жизни и здоровья работника в РФ // Кадры предприятия, 2007. - № 1. – С.84-93.
4. [*Егоршин А.П.*](http://server2008:66/ISAPI/irbis64r_72/cgiirbis_64.dll?Z21ID=&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=3&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=0&S21STR=%D0%95%D0%B3%D0%BE%D1%80%D1%88%D0%B8%D0%BD%20%D0%90.%D0%9F.) Организация труда персонала: учеб. для вузов / *Егоршин А.П., Зайцев А.К.* - М. : Инфра-М, 2008. - 320 с.
5. *Егоршин А.П., Распопов В.П., Шашкова Н.В.* Этика деловых отношений. – 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2008.
6. *Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А., Свистунов В.М.* Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: Учебно-практическое пособие / Под ред. *А.Я. Кибанова*. – М.: Проспект, 2012.
7. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: Учебно-практическое пособие / Под ред. *А.Я. Кибанова*. – М.: Проспект, 2012.
8. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. *П.Э. Шлендера*. – М.: Вузовский учебник, 2007.
9. *Пригожин А.И.* Дезорганизация: причины, виды, преодоление. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
10. Социальная защита работника: жизнь, здоровье, деловая репутация: Учебное пособие / *М.В. Дулясова, Т.Р. Ханнанова*. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2008. – 399 с.
11. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учеб.-практ. пособие / *К. Э. Оксинойд, Е. В. Розина;* под ред. *А. Я. Кибанова*. – М.: Проспект, 2012. – 64 с.
12. *Харченко К.В.* Социология управления: от теории к технологии: Учеб. пособие для вузов. – Белгород: Белгородская обл. тип., 2008. – 160 с.
13. *Цхадая Н Д.* Управление безопасностью труда: Учеб.пособие для студ. вузов / Н.Д. Цхадая, Н.С. Подосенова, кол. авт. Федер. агентство по образованию, кол. авт. Ухтин. гос. техн. ун-т. – М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008.
14. *Цхадая Н Д.* Управление безопасностью труда: Учеб.пособие для студ. вузов / *Н.Д. Цхадая, Н.С. Подосенова,* кол. авт. Федер. агентство по образованию, кол. авт. Ухтин. гос. техн. ун-т. – М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008.
15. *Щуко Л.П.* Справочник по охране труда в Российской Федерации. – 12-е изд., перераб. и дол. – СПб.: Питер, 2009.
16. Экономика и социология труда / Под ред. *А.Я. Кибанова*. – М.: ИНФРА-М, 2006.
17. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н, проф. *А.Я. Кибанова*. – М.: ИНФРА-М, 2007.
18. *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Омега-Л, 2007.

# Содержание

|  |  |
| --- | --- |
| Социальная защита жизни, здоровья и деловой репутации работника в процессе труда…………………….…… | 3 |
| Значение и функции компенсации морального ущерба работнику в современной российской экономике …… | 34 |
| Зарубежная и российская практика компенсации морального ущерба в случае гибели работника, а также при потере здоровья и деловой репутации....................... | 56 |
| Методические аспекты и практическая реализация оценки морального ущерба в случае гибели работника, а также от потери здоровья ……………............................ | 73 |
| Деловая репутация работника как объект социальной защиты ………...………………….……………………… | 96 |
| Теоретические и методические основы оценки деловой репутации и морального ущерба от ее потери …..……... | 137 |
| Вопросы к зачету по курсу «Социальная защита персонала»………..…………………………………………...…. | 151 |
| Словарь ……………………………………………………. | 153 |
| Библиографический список………………………………. | 158 |