

С.О. Пермінова, доц., канд. пед. наук, В.О. Пермінова, студ.
Національний технічний університет України «КПІ»

Трудові відносини як фактор розвитку соціальної інфраструктури підприємства

У статті висвітлюються актуальні проблеми пом'якшення негативних тенденцій на підприємствах в період кризових явищ розвитку національної економіки, які пов'язані з безробіттям, спадом життєвого рівня робітників, слабкою соціальною підтримкою та підсиленням соціально-психологічного напруження. Окреслені механізми розробки і реалізації соціальних програм на основі розвитку цивілізованих соціально-трудова відносин. Обґрунтовані напрями збереження і формування соціальної інфраструктури як невід'ємної складової функціонування сучасного підприємства.
соціальна політика підприємства, партнерські відносини, цільові програми соціального розвитку, соціальна інфраструктура підприємства

Постановка проблеми та її актуальність. У результаті поширення соціальних конфліктів і стрімкого науково-технічного розвитку в другій половині ХХ ст. суспільства багатьох країн отримали нові можливості для задоволення життєвих потреб різних верств населення, що суттєво знизило гостроту соціальної напруги. Протягом тривалого проміжку часу відбувався цілеспрямований пошук основ для примирення соціально-класових інтересів як нарівні всього суспільства у напрямку розвитку соціальної системи захисту прав людини, так і на рівні економіки та сфери праці стосовно підсилення уваги переговорним процесам між підприємцями і робітниками. Відображення реальних змін в соціальній і трудовій сферах суспільного життя пов'язане, перш за все, із внутрішніми процесами виникнення відносин соціального партнерства між роботодавцем і працівником.

Аналіз досліджень. Суттєвий вплив на розвиток ідеї соціально-трудова відносин мали праці німецьких економістів (В.Репке, А.Мюллер-Армак, Л.Ерхард), які сформувавши концепцію соціального ринкового господарства із поєднання конкуренції, економічної свободи підприємців і активної ролі держави у перерозподілі прибутку та організації соціальної сфери [1].

В роботах Ю.Г.Одегова, Г.Г.Руденка, Н.Г.Митрофанова система соціального партнерства розглядається як особливий інститут громадянського суспільства, в основі якого лежить визнання необхідності і цінності усіх соціальних груп, які утворюють суспільну структуру [3].

Разом з тим комплекс проблем підприємств, породжений процесами економічних реформ і ринкових трансформацій в Україні, що вимагає для свого вирішення формування соціальної інфраструктури на базі розвитку і активізації соціального партнерства, потребує подальших досліджень.

Метою статті є вивчення соціально-трудова відносин в межах підприємства як потужного стимулу до формування соціальної інфраструктури.

Методологічну основу становлять концептуальні положення про сутність трудових відносин, специфічні моделі і принципи соціального партнерства, системи загальнонаукових і спеціальних методів (наукової абстракції, діалектичного аналізу й синтезу при узагальненні теоретико-методологічних положень).

Виклад основного матеріалу. Світовий досвід соціального партнерства на підприємстві демонструє успішність забезпечення балансу інтересів робітників і

контролі за їх реалізацією; взаємному врахуванні особистих інтересів та інтересів іншої сторони; чіткому дотриманні норм законодавства; добровільному прийнятті обов'язків при укладанні угод і контрактів; відповідальності за їх виконання; рівних правах у досягненні домовленостей сторін на основі взаємних поступок, компромісів та консенсусу. Соціально-трудові відносини безпосередньо впливають на ефективність роботи підприємств, визначаючи основи стабільності на ньому. Ці відносини виникають між учасниками виробництва у ході їхньої взаємодії стосовно винагороди за працю, її умов, зайнятості, форм і методів управління конфліктними ситуаціями, тобто вони визначають взаємовідносини суб'єктів у соціально-трудовій сфері.

В організаціях мають місце два рівні трудових відносин – індивідуальний і колективний. Індивідуальний передбачає відносини найманого робітника з роботодавцем у зв'язку із заробітною платою, умовами праці та іншими взаємообов'язками, передбаченими трудовим договором. Вони виникають в процесі прийняття працівника на роботу та укладанні контракту і можуть змінюватися в залежності від обставин: припинятися в результаті звільнення чи виходу на пенсію робітника. Колективний рівень трудових відносин пов'язаний з об'єднанням в інститути, що представляють колективні інтереси (профспілки, виробничі і робітничі комітети) та їх взаємодію від імені як роботодавців, так і найманих робітників. Тобто це відносини між соціальними, кваліфікаційними, профспілковими групами та їх організаціями у зв'язку із збереженням і покращенням умов трудової діяльності [3].

Соціальне співробітництво сторін відбувається на основі нормативної бази, однак характер цих відносин може бути як формальним, так і неформальним. Оптимальними формами взаємодії партнерів виступають: переговори щодо підписання договорів; консультації; сумісна робота в комісіях, комітетах, фондах; контроль за виконанням додаткових домовленостей; врегулювання колективних трудових спорів; участь найманих працівників в органах управління підприємством та ін. При наявності такого механізму кожна із його сторін має можливість оптимально реалізувати свої інтереси, створюючи основу для соціально-економічної стабільності.

Однак складовою соціальної системи на підприємстві виступають соціальні конфлікти. Нормальний розвиток і можливість управління ними передбачає, що кожна із сторін здатна враховувати інтереси протилежної, що й створює можливість порівняно мирного розвитку конфліктної ситуації за допомогою переговорного процесу, внесення коректив в систему відносин та знаходження взаємоприйняттого рішення. Дослідники виділяють декілька умов успішного регулювання соціальними конфліктами. Це, перш за все, наявність конкретних ціннісних передумов, тобто кожна сторона визнає конфлікт загалом і окремі його протиріччя як оправдані і доречні, право на існування опонента, на його особисті інтереси та їх відстоювання. Чим вищий рівень організованості сторін, тим легше досягти домовленості і виконання умов договору. Конфліктуючі сторони також мають погодитися відносно конкретних правил гри, при дотриманні яких можливо збереження і підтримка толерантних відносин. Регулювання соціальних конфліктів передбачає наявність соціальних інститутів, які б володіли необхідними повноваженнями на ведення переговорів і досягнення згоди та монополією на лобювання інтересів своєї сторони. Успішність врегулювання подібних конфліктів залежить від об'єму ресурсів, якими володіють опоненти, оскільки вони мають можливість оформити організаційні вимоги, прийняти недоліки компромісних рішень та мінімізувати втрати [1].

Джерелом більшості соціально-трудових конфліктів виступають протиріччя між інтересами роботодавця і робітника, оскільки для роботодавця основна ціль діяльності полягає у розширенні виробництва і зростанні прибутку, який може бути досягнутий в результаті економії на оплаті й умовах праці. Для працівників важлива, перш за все, достойна оплата праці та відповідні її умови. Функцію примиряючої і регулюючої

сторони здійснює держава, яка призвана пом'якшити дані протиріччя, допомагаючи організувати діалог та досягнення компромісу між учасниками трудових відносин.

Соціальний захист робітників підприємств передбачає рішення значної кількості проблем, які виникають в процесі трудової діяльності. Тому формування і розвиток соціальної інфраструктури, яка б відстоювала інтереси працівників і була орієнтована на охорону здоров'я та цивілізоване виробниче і соціальне середовище є важливим аспектом менеджменту на підприємстві.

Трудова діяльність людей має забезпечуватися належною охороною, що потребує відповідного покращення виробничих засобів на основі передових технологій і культури виробництва, створення сучасних виробництв і робочих міст, які були б конкурентоспроможні за рівнем продуктивності, умовами праці та організаційною культурою. Для цього необхідна цільова робота по мінімізації безпечних умов праці. Роботодавці і органи контролю мають забезпечувати модернізацію виробництва в цьому напрямі. У випадках, коли за об'єктивних причин цього зробити неможливо (з причини відсутності відповідних технологічних розробок), необхідно використовувати особливий порядок контрактного найму робітників. Слід уточнити законодавчо соціальні ризики, визначивши види втрат і умови їх компенсації. На цій основі відповідна інформація у вигляді умов найму має бути внесена до контракту.

Розвиток економічно перспективних сфер праці потребує з боку органів влади підтримки шляхом реалізації цільових програм, кредитної і податкової політики, організаційної і моральної підтримки ініціатив, передбачення і припинення посягань на майнові і фінансові інтереси юридичних та фізичних осіб. Особливо слід відмітити значення інститутів банкрутства підприємств. Неefективно функціонуючі підприємства мають пройти процедуру банкрутства, яку необхідно здійснити в межах чинного законодавства. Основним завданням цього процесу є цілеспрямоване зусилля щодо принципової зміни виробничої діяльності конкретного підприємства. При відповідній організації цієї процедури становище робітників не повинно погіршитися, і вони не мають втратити робочі місця. На жаль, на практиці банкрутство нерідко перетворюється на домовленості зацікавлених осіб та отримання вигоди від розорення підприємств. Слід зазначити, що банкрутство підприємства без вирішення питання зайнятості його робітників економічно настільки ж не вигідно, як і подальше збереження його функціонування. Сьогодні зношеність обладнання доволі висока, і банкрутство підприємств, на яких не приймаються зусилля щодо зміни такого становища, рано чи пізно невідворотне. Очевидною є необхідність масштабної технологічної модернізації. Тільки відповідні дії дозволять налагодити в регіонах, і в цілому в країні повну і надійну зайнятість на цивілізаційній і перспективній основі економічного розвитку [2].

Соціальний захист робітників підприємств поряд з ефективною зайнятістю передбачає вирішення інших значущих питань, які стосуються надання регламентованих додаткових гарантій у сфері праці окремим категоріям населення, які потребують особливого соціального захисту і мають потребу в підтримці їхньої трудової діяльності (молодь, одинокі і багатодітні родини, що виховують неповнолітніх дітей чи дітей-інвалідів, особи передпенсійного віку та іншим робітникам, що підпадають за національним законодавством під пільгову категорію); виплата і отримання заробітної плати та усіх видів соціальних виплат в розмірах і у строки, передбачені законодавством; охорона здоров'я працюючих і профілактика несприятливих умов їхньої праці; надання та отримання матеріальної та іншої допомоги особам, які потрапили у кризові матеріальні і соціальні побутові ситуації; реалізації потенціалу працюючої молоді в освітньому, професійному, науковому, культурному і спортивному планах та ін.

Різні аспекти соціального захисту робітників мають суттєву нормативно-правову основу у вигляді Конституції України, Трудового кодексу, регіональних та

муніципальних законів, різноманітних підзаконних актів. Однак сьогодні загальноприйнятим є невиконання цих документів. Нажаль ні працівники, а ні профспілки, які мають представляти їхні інтереси, не виявляють достатньої зацікавленості і заклопотаності ситуаціями, які доволі часто складаються на підприємствах стосовно умов праці, включаючи гігієнічну, фізіологічну та ергономічну складові. З одного боку, висока зношеність обладнання, з іншої, невміле впровадження нових технологій призводять до того, що виробниче середовище стає небезпечним для здоров'я людей та їхнього життя. В результаті за даними різних досліджень майже вдвоє зросла захворюваність і травматизм. Значна кількість підприємств, економлячи в період кризових явищ на соціальних програмах, не компенсують в достатній мірі вартість путівок, лікування тощо. Багато організацій втратили інтерес до надання допомоги сім'ям робітників, передаючи в муніципальне володіння дитячі садки, школи, оздоровчі дитячі табори, бази відпочинку.

Для внесення змін в проектну документацію необхідними є доповнення, що забезпечать покращення виробничих умов та закладуть основи створення виробничої інфраструктури з числа робітників-інвалідів, підлітків, жінок. Джерелами вказаних затрат можуть бути: амортизаційний фонд; інвестиційний фонд організації, який формується за рахунок її прибутку; субсидії регіональних і муніципальних управлінських структур із бюджетних і небюджетних джерел.

Додаткові конструктивні рішення і технічні засоби виробництва (машини, обладнання, інструменти і т.д.) необхідні для полегшення управління ними, а також для безпечності праці. Джерелом цих затрат являються інноваційні та інші фонди, за рахунок яких фінансуються нові науково-технічні розробки.

Оснащення робочих місць створює зручність робітнику при виконанні трудових обов'язків і впливає на підвищення продуктивності праці, що може бути забезпечено за рахунок фондів, призначених для розвитку виробництва.

Розробка і спорудження вентиляційних систем та інших пристроїв забезпечить чистоту повітря в робочій зоні, а нормальний мікроклімат, температуру і вологість повітря можна створити шляхом встановлення необхідних систем (опалення, кондиціонування, повітряного обміну і т.д.). Джерелом фінансування цих розробок можуть бути фонди капітальних робіт.

У створенні соціальної інфраструктури на підприємствах з урахування обслуговування різних категорій робітників, в тому числі інвалідів, вагітних жінок, підлітків може допомогти фонд соціального розвитку підприємства.

Поточні та експлуатаційні витрати можуть бути використані для обслуговування робочих місць, виробничих приміщень і підтримки умов праці на рівні, який би відповідав вимогам безпеки, санітарним і ергономічним нормам, що передбачені для конкретних робочих місць; на безкоштовні засоби індивідуального захисту та спецодяг за рахунок коштів підприємства; забезпечення конкретних робочих місць необхідним оснащенням і пристосуваннями короткотермінового використання за рахунок оборотних коштів; на доплату до заробітної платні у зв'язку із скороченим робочим днем і пільговим нормуванням праці окремим категоріям робітників із фонду оплати праці; на оплату додаткових відпусток, які надаються за законом окремим категоріям робітників; на оплату лікувально-профілактичного харчування і окремих продуктів, які видаються робітникам під час роботи; затрати на соціальні програми, які спрямовані на соціальний захист робітників із спеціальних фондів соціальних заходів.

Окреслені напрями роботи свідчать про те, що соціальний захист персоналу підприємства може бути реальним, якщо інтереси робітників і роботодавців хоча б на умовах компромісу будуть співпадати. Однак цього в більшості випадків не відбувається, оскільки робітники практично не приймають участі у керівництві виробництвом, і до їхніх пропозицій та вимог рідко коли прислухаються управлінці. За рахунок репресивних заходів – штрафів, звільнень, скорочень та ін. – створена

атмосфера «замовчування» усіх соціальних виробничих негативів. Боязнь втратити роботу спонукає мовчати, не виявляючи особливої ініціативи та творчого підходу до виконання службових обов'язків, що негативно впливає на загальний рівень продуктивності праці. Роботодавці, не усвідомлюючи всього економічного збитку такого становища (не говорячи про моральний), не поспішають вкладати кошти у створення сприятливих умов праці і розвитку соціальної інфраструктури підприємств. Соціальні програми, які використовуються сучасними підприємствами, зазвичай, суттєвої користі для більшості працівників не мають [5].

Соціально-цільове управління – це складна управлінська технологія, яка потребує вивчення і засвоєння. Нажаль, навчання і освоєння цієї технології практично не проходять ні уповноважені робітники підприємств, ні робітники профспілок. У підсумку подібні соціальні програми нагадують плани дій, які не мають відповідного обґрунтування ресурсів і організаційної структури, а також відповідного контролю реалізації. Профспілки ж не наполягають на інших підходах до вирішення соціальних проблем, задовольняючись висуванням вимог щодо збереження пільг і переваг у вигляді дострокового виходу на пенсію робітників, які працюють на шкідливих виробництвах. З цієї точки зору, важливо усвідомити роль і значення профспілок на підприємствах, оскільки у більшості випадків функції профспілок і профкомів залишаються не докінця визначеними [2].

Тільки комплекс заходів соціального захисту дозволить вийти із такого становища, в якому сьогодні знаходиться Україна. Відповідні умови праці, його оплата, розвиток соціальної інфраструктури підприємства, реалізація цільових соціальних програм та інтересів робітників дозволять стати на шлях вирішення соціальної проблеми підприємства і загалом держави.

Неможливо досягнути відповідного рішення проблеми соціального захисту робітників підприємств без проведення активної корпоративної соціальної політики, яка здійснюється в рамках загальної соціальної політики країни. Для покращення справ в соціально-трудої сфері необхідно розробити і прийняти на державному рівні Концепцію соціальної політики, яка була б широко обговорена, і на її основі прийняти закон, який би давав чітке визначення суті, цілей і завдань соціальної політики на регіональному, муніципальному і корпоративному рівнях. Сьогодні соціальна політика трактується різнопланово, відсутнє суспільне розуміння цілі і технології, складно здійснювати за її проведенням на усіх окреслених рівнях соціальний контроль (конституційний, адміністративний, суспільний). Цільові соціальні програми, що реалізуються в рамках такої соціальної політики, не приносять очікуваного ефекту, оскільки стають джерелом корупції і казнокрадства.

Об'єкти соціальної інфраструктури на тих підприємствах, де вони вже існують, мають бути не тільки збережені, а й розвиватися, набуваючи більш цивілізованих рис та відповідати вимогам сьогодення. Соціальна інфраструктура підприємств набула за останні роки суттєвих змін, головним чином за рахунок скорочення чисельності і видів своїх об'єктів (гуртожитків, медичних, дошкільних, культурних і спортивних) та за рахунок передачі муніципальним органам влади. Це призвело до зниження соціальних послуг працівників підприємств, оскільки передані об'єкти в багатьох випадках були перепрофільовані в інші, що не мають відношення до соціальної сфери. Відповідні негативні процеси стають причиною значної плинності кадрів, підвищеної захворюваності працівників, різкого погіршення умов для організації відпочинку в період трудових відпусток, а також літнього оздоровлення їхніх дітей.

В реальних умовах, коли в цілому значно погіршилась якість і доступність соціальних послуг населенню, рішення влади мають бути спрямовані на взаємопогодження підприємств і місцевої влади стосовно визначення механізму збереження, функціонування і розвитку соціальних об'єктів в інтересах робітників підприємств і жителів міста. Там, де підприємства взмозі утримувати соціальні об'єкти,

це потрібно стимулювати, а не провокувати роботодавців на відмову від таких. Утримання соціальних об'єктів та їх розвиток мають бути підкріплені стійким фінансуванням. У цьому світлі слід уточнити діючі нормативно-правові документи, а за необхідності розробити і прийняти нові, які б регламентували використання різних джерел на відповідні цілі. Сьогодні підприємства фінансовими і перевіряючими органами орієнтуються на використання особистих коштів щодо утримання і розвитку соціальної інфраструктури та соціальних програм, що викликає значне подорожчення утримання соціальних об'єктів і цільових програм. Такий підхід не вирішує проблему, а ще більше загострює. Функціонування об'єктів соціальної інфраструктури на підприємствах і реалізація корпоративних соціальних програм мають відбуватися шляхом використання різних фінансових джерел. Ці положення мають бути уточнені в діючому регіональному і муніципальному законодавствах, про що потрібно своєчасно повідомляти керівників і робітників підприємств. Зазвичай рішення, які приймаються у цій сфері залишаються відомими тільки на рівні структур, що їх приймають [2].

Було б доречним для реалізації цільових програм і надання робітникам відповідних соціальних послуг на корпоративних основах використовувати кошти страхових фондів, застосовуючи технологію соціального замовлення, який поступає на підприємство від регіональних чи муніципальних органів влади в межах їхніх програм.

Необхідно на усіх підприємствах створити спеціальні структурні підрозділи, які б надавали працівникам соціально-правову допомогу, включаючи освітні послуги та консультування з різних питань щодо прав і законних інтересів у сфері соціальних гарантій, а також при необхідності представляти їхні інтереси у відповідних територіальних та інших соціальних службах і судах.

Корисною може стати організація систематичного навчання робітників підприємств, які зайняті діяльністю на соціальних об'єктах, а також робітників профспілок з проблем функціонування і розвитку соціальної інфраструктури підприємств та її окремих об'єктів (медичних, санаторно-курортних, культурно-дозвіллевих та ін.). Фінансування відповідного цільового замовлення могло б бути здійснено безпосередньо підприємствами. Розглядаючи різні аспекти соціального захисту робітників, неможливо не відмітити ефект (суспільний, науковий, політичний) від проведення конференцій, симпозіумів, «круглих столів» тощо, в межах яких відбувається діалог, обмін досвідом, думками, знаннями, ставляться питання та окреслюються шляхи їх вирішення [4].

Для оцінки ефективності корпоративної соціальної політики необхідно розробити і активно впроваджувати критерії соціальної ефективності діяльності підприємств і методику оцінки їх показників. До числа таких критеріїв обов'язково мають входити безпечність праці, якість індивідуального і колективного здоров'я робітників, доступність соціальних послуг і медичної допомоги, а також їх кореляція з економічною ефективністю діяльності підприємства.

Висновок. Стає очевидним, що підходи до організації соціальної діяльності підприємств в нових економічних умовах повинні принципово змінюватися. Вони мають будуватися на нових концептуальних основах, на пошуку ефективних механізмів і форм такої діяльності, яка б відповідала сучасним суспільним та виробничим потребам. Соціальна робота на підприємстві постає сьогодні як сукупність конкретних форм, технологій, методів і методик діяльності, які доречно використовуються для досягнення стратегічних цілей соціальної політики організації – регулювання соціально-трудова відносин, управління соціальними процесами та створення відповідної соціальної інфраструктури на національних підприємствах. Такі підходи до процесу управління передбачають професійно розроблену стратегію і тактику, а також відповідне відношення до тих чи інших явищ, тобто конкретну політику. Виділення в загальній стратегії усіх суб'єктів управління від держави до

керівних структур окремих підприємств особливої складової – соціальної політики – є сьогодні одним із пріоритетних і значимих аспектів суспільного розвитку.

Список літератури

1. Булысова Е.В. Социальное партнерство как система урегулирования конфликтов в сфере социально-трудовых отношений. – М., 2000. – 367 с.
2. Мороз О.В. Соціально-економічні аспекти ефективного корпоративного управління /О.В.Мороз, Н.П. Карачина; Вінн. нац. тех. ун-т. – Вінниця: УНІВЕРСУМ, 2005. – 175 с.
3. Концепция становления и развития системы социального партнерства в РФ. – М., 1997. – 279 с.
4. www.ilo.org – офіційний сайт Міжнародної організації праці
5. www.prompolit.ru – веб сайт Експертної ради з промислової політики

С.Перминова, В.Перминова

Трудовые отношения как фактор развития социальной инфраструктуры предприятия

Статья отображает актуальные проблемы сглаживания негативных тенденций на предприятии в период кризисных явлений развития национальной экономики, которые повязаны с безработицей, спадом жизненного уровня рабочих, слабой социальной поддержкой и усилением социально-психологического напряжения. Очерчены механизмы разработки и реализации социальных программ на основе развития цивилизованных социально-трудовых отношений. Обоснованы направления сохранения и формирования социальной инфраструктуры как неотъемлемой составляющей современного предприятия.

S.Perminova, V.Perminova

Labor relations as a factor in the development of social infrastructure businesses

Article are viewed actual problems antialiasing negative trends in the enterprise in the period crisis facts development of national economy, which connected with unemployment, recession workers life level, frail social support and enhance the socio-psychological tension. There are delineation mechanisms to develop and implementing social programs on the basis of civilized development of the socio-labor relations. There are cogented direction preservation and generating social infrastructure as necessary component contemporary enterprises.

Одержано 24.03.11