

Гриненко А.М.
к.е.н., доцент Київського
національного економічного
університету.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Відомо, що соціальна політика являє собою комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, місцевих органів влади, спрямованих на захист населення від безробіття, зростання цін, знецінення трудових заощаджень, і взагалі – забезпечення соціальної захищеності і соціальної справедливості в суспільстві.

Соціальна політика у суспільстві реалізується через соціальні програми, які базуються на законодавчій базі, постановах, положеннях, і інших урядових рішеннях, втілення в життя яких на різних рівнях виконавчої влади забезпечує задоволення соціальних потреб, надання соціальних послуг і соціального захисту населенню чи працівникам на більшому або меншому рівні.

Головна мета соціальної політики в державі полягає в створенні умов для досягнення більш високого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності.

Основними завданнями в проведенні соціальної політики є: захист рівня життя через застосування різних форм компенсації від підвищення цін і проведення індексації; надання допомоги найбіднішим сім'ям; надання допомоги у разі безробіття; здійснення політики соціального страхування, встановлення мінімальної заробітної плати для працюючих; розвиток освіти, охорони здоров'я, навколишнього середовища переважно за рахунок держави; проведення активної політики, спрямованої на набуття громадянами кваліфікації.

Основні структурні елементи соціальної політики держави проілюстровані на Рис.1.

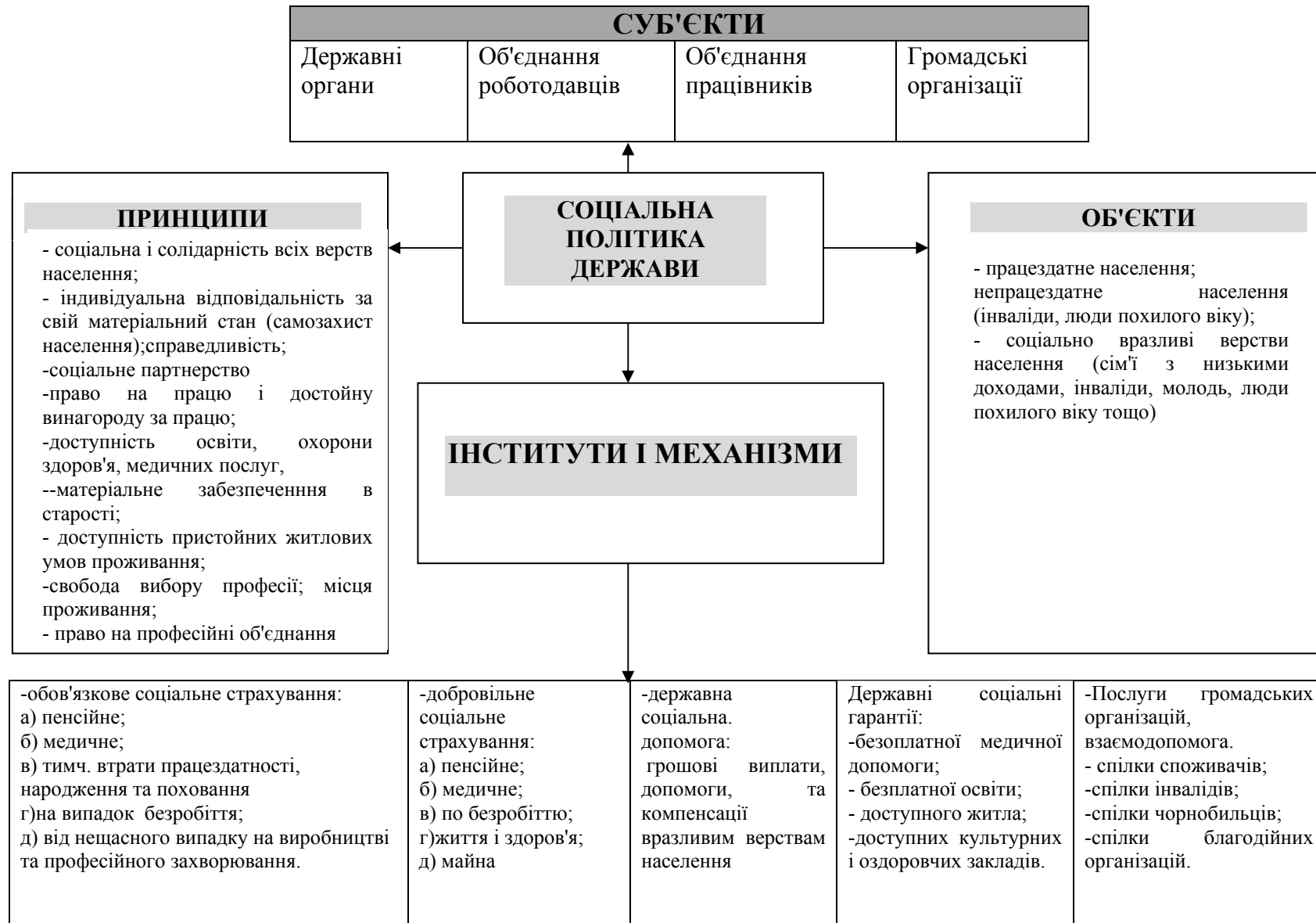


Рис..1. Елементи соціальної політики держави

Як видно на рисунку-схемі вони включають крім суб'єктів і об'єктів також і принципи, інститути та механізми. Звичайно ключовим механізмом реалізації соціальної політики виступає соціальне страхування(обов'язкове і добровільне), яке доповнюється низкою соціальних гарантій та послуг з боку держави і громадських організацій.

Проте, страховий механізм захисту населення і перш за все працездатного в Україні тільки започатковується і це ускладнює соціальний захист громадян.

До цього слід додати економічні негаразди перехідного до ринку періоду, високий рівень безробіття, різке скорочення захисних функцій держави стосовно сім'ї і громадян, що викликало не тільки обвальне падіння рівня життя значної частини населення, але і деформацію колишніх соціальних норм і гарантій..

У таких умовах рамки необхідності соціального захисту розширюються настільки, що повинні охоплювати практично всі основні аспекти життєдіяльності — від розвитку культури, освіти до збереження здоров'я й особистої безпеки кожного. Останнє може в значній мірі реалізуватись в адресному виконанні на рівні первинної ланки економічної системи, - на підприємстві. Причому не як дублювання існуючої системи соціальних гарантій, а як її посилення і в разі необхідності доповнення або відновлення. Тому в ринкових умовах значна частина послуг соціального характеру має бути з боку підприємства на якому працює громадянин. Це не виключає державної допомоги і самозахисту від різних неприємних проблем — безробіття, каліцтв і звичайно ж пенсійних питань тощо.

Що ж означає соціальна політика підприємства і яке визначення можна їй дати, виходячи з того, що вона і самостійний, і похідний елемент державної соціальної політики?

Соціальна політика підприємства являє собою управління процесом надання послуг соціального характеру співробітникам організації та членам їх родин. Під соціальними послугами організації розуміють набір всіх послуг, що організація надає своїм співробітникам і членам їхніх родин крім заробітної плати. Ці послуги надаються організацією на основі закону, тарифних

угод(генеральної і галузевої), колективного договору чи добровільної через певні соціальні плани або зобов'язання. Правові основи соціальних послуг на підприємстві відображені в таблиці 1.

Таблиця 1

Правові основи послуг соціального характеру на підприємстві

Правові основи	На кого розповсюджуються
ЗАКони	На все населення країни
ТАРИФНІ УГОДИ:	
-Генеральна	На всіх найманих працівників в державі
-Галузева	На всіх найманих працівників однієї галузі
Колективний договір на підприємстві	На всіх працівників даного підприємства
Добровільні послуги підприємства(згідно соціальних планів або зобов'язань)	На всіх працівників даного підприємства
Індивідуальний трудовий договір	На конкретного працівника

Перейдемо до більш докладного розгляду соціальної політики підприємств. Схематично модель основних елементів соціальної політики на підприємстві відображена на Рис. 2.

Перш за все слід сказати про об'єкт і предмет цієї політики.

Об'єктом соціальної політики підприємства виступають:

- працюючі члени трудового колективу(наймані працівники);
- непрацюючі співробітники, що вийшли на пенсію або знаходяться в відпустці (напр, декретній, навчальній тощо);
- члени родин працюючих і непрацюючих співробітників;
- інші громадяни яким надаються добровільно соціальні послуги на благодійній основі.

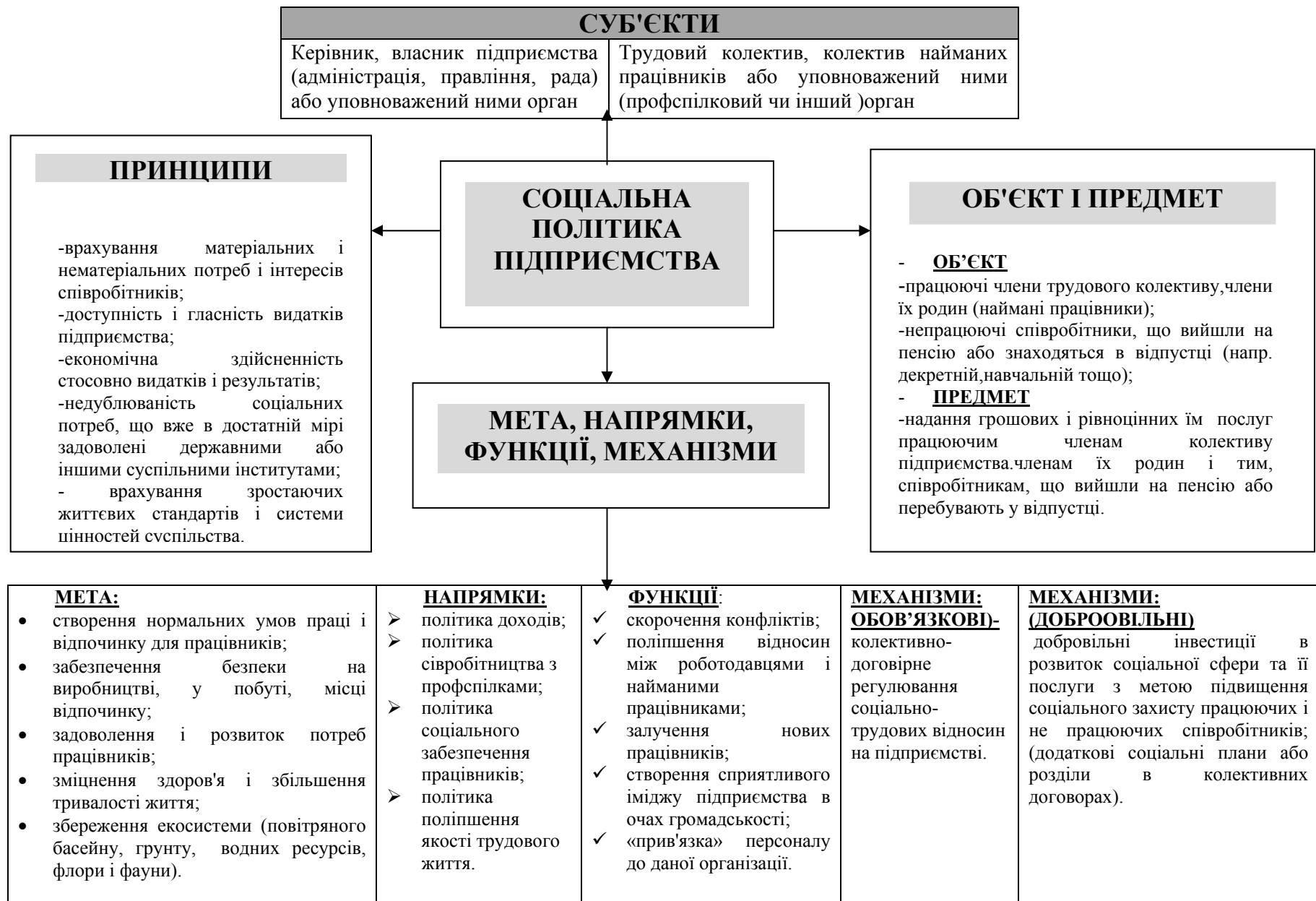


Рис.2. Елементи соціальної політики підприємства

Предметом соціальної політики на підприємстві є:

- ✓ надання грошових і рівноцінних їм послуг працюючим членам колективу підприємства;
- ✓ надання грошових і рівноцінних їм послуг тим, співробітникам, що вийшли на пенсію або перебувають у відпустці.
- ✓ надання грошових і рівноцінних їм послуг членам родин працюючих на підприємстві і членам родин співробітників, що вийшли на пенсію або перебувають у відпустці.
- ✓ надання добровільних соціальних послуг на благодійній основі(грошових і рівноцінних їм) іншим громадянам.

Мета соціальної політики підприємства:

- створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників;
- забезпечення безпеки працівникам на виробництві, у побуті, місці відпочинку;
- задоволення і розвиток потреб працівників;
- зміцнення здоров'я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників;
- збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни).

Відправними моментами в побудові соціальної політики слугують принципи.

Тому соціальна політика на підприємстві повинна будуватись на таких **принципах** як:

- врахування матеріальних і нематеріальних потреб і інтересів співробітників;
- доступність і гласність видатків підприємства;
- економічна здійсненність стосовно видатків і результатів;

- недублюваність соціальних потреб, що вже в достатній мірі задоволені державними або іншими суспільними інститутами¹;
- врахування зростаючих життєвих стандартів і системи цінностей суспільства.

Соціальна політика організації, будучи частиною політики управління персоналом, виконує наступні **функції**:

- ◆ скорочення конфліктів;
- ◆ поліпшення відносин між роботодавцями і найманими працівниками;
- ◆ залучення нових працівників;
- ◆ створення сприятливого іміджу підприємства в очах громадськості;
- ◆ «прив'язка» персоналу до даної організації.

Розробка і проведення соціально-економічної політики в організації здійснюються по багатьом **напрямам**, найважливіші з яких є:

- ✓ політика доходів;
- ✓ політика у відношенні співробітництва з профспілками;
- ✓ політика соціального забезпечення працівників.
- ✓ політика поліпшення якості трудового життя.

Ці напрямки тісно переплітаються, взаємозалежні і доповнюються соціально – економічними показниками розвитку підприємства. Адже, як відомо, все економічне є одночасно і соціальним.

Реалізовуватися соціальна політика організації може як через обов'язковий(колективний договір),¹ так і через механізм соціального планування(добровільного чи обов'язкового як певного розділу колективного договору).

Під **соціальним плануванням** слід розуміти науково обґрунтоване визначення цілей, показників і завдань (термінів, темпів, пропорцій) розвитку

¹ соціальні нестатки, що вже в достатній мірі задовольняються державою або іншими суспільними установами, не повинні бути предметом соціальної політики в організації.

¹ 1Стаття 17 Закону України “Про підприємства в Україні”.

соціальних процесів і розробка основних заходів щодо їх практичної реалізації в інтересах даної організації. Формалізуються всі показники і завдання в окремому розділі колективного договору² або окремому соціальному плані чи соціальному паспорті організації.

Соціальне планування в організації повинно мати такі основні розділи:

- план добровільних інвестицій (накопичення коштів для захисту від інфляції і знецінення трудових доходів);
- план утримання дітей у дитячих дошкільних установах ;
- план організації відпочинку;
- система планів медичного страхування й обслуговування(укладання договорів з медичними страховими установами і медичними установами);.
- план надання освіти за рахунок підприємства;
- план житлового будівництва і кредитування купівлі житла;
- план дотування витрат на харчування співробітників;
- план дотування витрат на транспорт і інші соціальні послуги для співробітників;
- план додаткового пенсійного забезпечення.

Профспілки в організаціях(підприємствах) повинні відігравати роль активного партнера в розробці і реалізації соціальних програм.

Зміна змісту роботи **профспілок** і їхня орієнтація на конструктивне співробітництво з **роботодавцями** стосовно розробки і реалізації соціальних програм можливі за умови перебудови їх роботи по наступних напрямках:

- розробка угод про розподіл прибутку і про визначення рівня самостійності місцевих профспілкових організацій у веденні переговорів з цих питань;
- участь в розробці стратегії підприємства щодо розвитку його виробництва;
- участь в плануванні і підвищення кваліфікації працівників;
- участь в розробці нових систем оплати праці, таких, як доля в прибутку;
- створення нових систем контролю якості продукції у рамках фірми;

² Розділ 8 Типової структури колективного договору на промисловому підприємстві - “Розвиток соціальної сфери підприємства, соціально – трудові пільги, гарантії, компенсації”.

- розробка єдиних програм навчання майстрів, керівників низової ланки і заводських профспілкових лідерів.

В цілому тільки за умови взаємної зацікавленості обох суб'єктів управління соціальними процесами можна говорити про якість соціальних послуг, рівень захищеності працівників і взагалі про ефективність соціальної політики на підприємстві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про колективні договори і угоди» / Закони України; Т. 6. — К.: АТ «Книга», 1996. — С. 5-11.
2. Закон України «Про підприємства в Україні» / Закони України; Т. 4. — К.: АТ «Книга», 1996. — С. 18-38.
3. Методичні вказівки з вивчення дисципліни “Соціальна політика” – укладач А.М. Гриненко /в Магістерські програми. Управління трудовими ресурсами: Програма “Менеджмент персоналу”. 2000/01 навч. рік /кол.авт. під кер. В.М. Данюка. – К.: КНЕУ, 2000 с.72-89.
4. Одегов Ю.Г. Журавлев П.В. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: Финстатинформ, 1997.
5. Основи економічної теорії /За ред-проф. С.В Мочерного – К.: Видавничий центр “Академія”, 1998.
6. Скуратівський В.А. Палій О.М. Лібанова Е.М. Соціальна політика: Навчальний посібник для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності «Державне управління».-К:УАДУ,1997.
7. Соціальне партнерство на ринку праці України/ Ю.Н. Маршавін – (кер.авт. кол.), С.В. Бакуменко, В.М. Данюк, О.С. Зінченко, А.М. Колот, Н.В. Мартиненко: Навчальний посібник.- К., 1998.
8. Теренс М Ганслі Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки (Пер.з англ.О. Перепадя).-К.:Основи-1996.

9. Wachter, H.: Tendenzen der betrieblichen Lohnpolitik in motivationstheoretischer Sicht, in: Handbuch der Anreizsysteme in Wirtschaft und Verwaltung, hrsg. v. G. Schanz, Stuttgart 1991.
10. Heinz Lampert Lehrbuch der Sozialpolitik.-3 Anlag, Verlag: Berlin, New-York, Tokio.-1994.