

# Сучасні проблеми формування соціальної політики на підприємствах Донецької області

Н. БАЛТАЧЕЄВА,  
кандидат економічних наук  
Донецький національний університет

*У статті проаналізовано стан соціальної політики низки підприємств різних видів економічної діяльності Донецької області, визначено основні тенденції та проблеми в цій сфері та запропоновано рекомендації щодо їх розв'язання.*

*В статье проанализировано состояние социальной политики ряда предприятий различных видов экономической деятельности Донецкой области, определены основные тенденции и проблемы в данной сфере и предложены рекомендации по их решению.*

*Enterprises social politic state of different types of economic activity in the Donetsk region is considered in the article, basic tendencies and problems in this sphere are determined and recommendations of their solution are offered.*

Ключові слова: соціальна політика підприємства, умови праці, заробітна плата, підготовка кадрів, соціальні пільги, соціальні гарантії, плинність кадрів.

**П**остановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Розвиток суспільства зумовив бачення підприємства як соціальної організації, добровільного об'єднання власників і працівників, що є носіями індивідуальних цілей. Тому цілі підприємства не можуть бути зведені виключно до отримання максимального прибутку — вони складаються з основних цілей його власників, працівників, споживачів продукції, всіх зацікавлених сторін, пов'язаних із підприємством.

Розробка соціальної політики керівництвом багатьох підприємств до теперішнього часу не відповідає принципу системності і, як правило, в результаті зумовлює тимчасове згладжування найгостріших проблем у сфері соціально-трудових відносин. Нині недостатньо розроблена нормативна і правова база для регулювання соціальної політики на підприємстві і розвитку соціальної відповідальності бізнесу.

Практично залишаються без уваги базові уявлення про те, яку соціальну політику має проводити підприємство в сучасних умовах. Як наслідок — заходи, які проводяться щодо розвитку соціальної політики, не адресні й не викликають у працівників бажання підтримувати тривалі відносини з підприємством, а отже, реалізація соціальної політики не забезпечує бажаного ефекту, колективні договори укладаються формально.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасні науковці приділяють велику увагу формуванню та регулюванню соціальної політики на макро- і мікрорівнях. Вивченню окремих соціальних проблем на мікрорівні присвячені праці українських учених Л. Безтелесної<sup>1</sup> (управління соціальними ризиками та соціальним страхуванням на підприємстві), О. Грішнкової<sup>2</sup> (соціальна відповідальність бізнесу, соціальна діяльність підприємств), А. Гриненка<sup>3</sup> (правові та методологічні основи соціальних послуг на підприємстві), С. Мельника<sup>4</sup> (дослідження інди-

<sup>1</sup> Безтелесна Л., Мартинюк С. Ефективність управління соціальними ризиками найманих працівників / Л. Безтелесна, С. Мартинюк // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 6. — С. 17–24.

<sup>2</sup> Грішнова О. А., Никитюк Т. О. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку / О. А. Грішнова, Т. О. Никитюк // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Актуальні проблеми управління людськими ресурсами і маркетинга в контексті стратегії розвитку України: сб. науч. тр. — Т. 1. — Донецьк : ІЕП НАН України, 2007. — С. 23–32.

<sup>3</sup> Гриненко А. М. Соціальна політика підприємства: методологічний аспект / А. М. Гриненко // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини в сучасних економічних умовах: сб. науч. тр. — Т. 2. — Донецьк : ІЕП НАН України, 2001. — С. 12–20.

<sup>4</sup> Мельник С., Коропець П. Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні: методологічні підходи / С. Мельник, П. Коропець // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 5. — С. 3–10.

каторів, що впливають на якість трудового життя, справедлива винагорода за працю, соціальні пільги, умови та охорона праці тощо) І. Новак<sup>5</sup> (розвиток колективно-договірного регулювання, гарантії щодо оплати праці), а також багато праць таких відомих учених, як О. Амоша, Н. Борецька, О. Новікова, П. Шевчук та ін.

Незважаючи на вагому наукову базу вирішення цієї проблеми, слід зазначити, що залишаються недостатньо розробленими питання корпоративної соціальної політики в умовах економічної кризи.

**Метою статті** є оцінка основних проблем реалізації соціальної політики на основі даних соціологічного обстеження низки підприємств Донецької області й визначення перспектив їх розв'язання.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** В межах реалізації Програми підготовки та використання кадрів в економіці Донецької області за безпосередньої участі автора у 2008 р. проводилося опитування керівників підприємств (кадрових служб). Одним із завдань опитування було вивчення корпоративної соціальної політики. Анкетуванням було охоплено 64 великих (з чисельністю зайнятих понад 700 осіб) і 76 малих і середніх (з чисельністю зайнятих до 700 осіб) підприємств Донецької області різних видів економічної діяльності (ВЕД) (табл. 1). Всього на обстежених підприємствах зайнято 314 203 особи, з них: на великих — 300 449 осіб, на малих і середніх — 13 754 особи.

Формування соціальної політики підприємства значною мірою залежить від його економічного ста-

ну. Виходячи з цього, керівникам було запропоновано охарактеризувати економічний стан підприємств за 2005–2007 рр.

Одержані дані показали, що основна частина охоплених анкетуванням підприємств металургії (57,1%), машинобудування (64,3%), товаровиробничого комплексу (66,7%) мають стабільні обсяги діяльності. Велика частина підприємств із виробництва електроенергії (66,7%) має тимчасові економічні труднощі, низький рівень рентабельності. Особливо слід звернути увагу на те, що переважна більшість підприємств вугільної промисловості (79%) знаходиться у незадовільному фінансовому стані, має збитки. Викликає занепокоєння те, що лише невелика кількість підприємств (12%) високо оцінили свій економічний стан і відзначили, що розвиваються успішно, мають високий рівень рентабельності.

Що стосується малих і середніх підприємств, то основна їх частина (55,9%) також має стабільні обсяги діяльності. Водночас 23,2% таких підприємств переживають тимчасові економічні труднощі, низький рівень рентабельності. Значна частка підприємств практично всіх видів економічної діяльності, за винятком добувної, визнали незадовільний фінансовий стан, наявність збитків. Звертає на себе увагу той факт, що тільки підприємства двох видів економічної діяльності — торгівлі, виробництва та розподілу електроенергії, газу та води — відзначили, що вони успішно розвиваються, мають високий рівень рентабельності.

Таблиця 1

**Види економічної діяльності підприємств, що обстежувалися**

Великі підприємства	Малі та середні підприємства
	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство
Добування паливно-енергетичних корисних копалин	Добувна промисловість
Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	Переробна промисловість
Хімічне виробництво	
Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	
Машинобудування (виробництво машин, устаткування, транспортних засобів)	
Інші галузі промисловості (товаровиробничий комплекс)	
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води
	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку
Діяльність транспорту та зв'язку	
	Надання комунальних та індивідуальних послуг

<sup>5</sup> Новак І. Оцінка результативності договірної регуляції колективних трудових відносин у сфері реалізації гарантій оплати праці / І. Новак // Вісник Донецького національного університету. Серія В: економіка і право. — Т.1. — 2009. — С. 107–111.

Соціальна політика підприємства багатоаспектна і включає різні напрями. При визначенні пріоритетів реалізації корпоративних соціальних програм керівники вказали, перш за все, інвестування в персонал і створення безпечних умов праці.

В межах проведеного дослідження були вивчені такі напрями соціальної політики підприємств, як політика у сфері охорони праці, навчання персоналу, доходів.

Розподіл чисельності працівників обстежуваних підприємств за умовами праці наведено в таблицях 2 і 3. З наведених даних видно, що найбільша питома вага працівників, зайнятих у небезпечних і шкідливих умовах праці, спостерігається у вугільній промисловості, виробництві та розподілі електроенергії, газу та води, а також у металургії. У виробництві харчових продуктів, на транспорті та зв'язку основна маса працівників зайнята на роботах з нормальними умовами праці.

На малих і середніх підприємствах 29% респондентів вказали на незадовільні умови праці (підприємства з виробництва та розподілу електроенергії, газу та води, добувної промисловості); наявність

шкідливих умов праці характерна для підприємств із надання комунальних послуг, з виробництва та розподілу електроенергії, газу та води, а також для добувної, переробної промисловості, сільського господарства. Основна маса працівників обстежених підприємств (70,8%) зайнята на роботах з нормальними умовами праці.

Особливе місце серед напрямів соціальної політики на підприємстві займає політика доходів. Оплата праці має виконувати щонайменше дві основні функції – відтворювальну та стимулюючу. Вона має бути, по-перше, достатньою для компенсації фізичних, розумових та інших витрат, що мають місце у процесі трудової діяльності працівника, а по-друге, заохочувати персонал до повної реалізації своїх здібностей, накопичених у школі, ВНЗ, на підприємстві.

У зв'язку з цим було проаналізовано рівень середньої заробітної плати працівників обстежених підприємств.

Найвищий рівень середньої заробітної плати робітників (4789 грн) – у машиністів гірничих машин виймки. По вугільних підприємствах, що навели да-

Таблиця 2

**Розподіл чисельності працівників великих підприємств за умовами праці, %**

Вид економічної діяльності	Нормальні умови праці	Небезпечні умови праці	Шкідливі умови праці
Добування паливно-енергетичних корисних копалин	26,93	58,11	65,9
Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	79	0	21
Хімічне виробництво	57,7	14,0	50,9
Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	34,84	27,35	52
Машинобудування (виробництво машин, устаткування, транспортних засобів)	66,1	16,9	19,8
Інші галузі промисловості (товаровиробничий комплекс)	57,5	60	53
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	50,43	68,4	25,3
Діяльність транспорту та зв'язку	88,4	0	11,6

Таблиця 3

**Розподіл чисельності працівників малих і середніх підприємств за умовами праці, %**

Вид економічної діяльності	Нормальні умови праці	Небезпечні умови праці	Шкідливі умови праці
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	86,4	0,2	13,4
Добувна промисловість	35,6	47,2	17,2
Переробна промисловість	81,6	1,9	16,5
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	53,7	27,1	19,2
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	97,7	0,3	2
Надання комунальних та індивідуальних послуг	69,7	7,1	23,2

ні за цією професією, діапазон середньої заробітної плати склав 1610–7600 грн. Серед професій, поширених на підприємствах інших видів економічної діяльності, найвищий рівень заробітної плати характерний для сурмових на підприємствах металургійної галузі (4706,8 грн).

У вугільній галузі спостерігався також і мінімальний рівень середньої заробітної плати за низкою професій, а саме — за професією електромонтера (796,5 грн), тоді як у металургії за цією професією середній розмір заробітної плати склав 2033 грн.

За видами економічної діяльності спостерігається значна диференціація середньої заробітної плати. Так, середня заробітна плата робітників на малих і середніх підприємствах добувної промисловості перебуває в межах 466–2265 грн. Найнижчий розмір середньої заробітної плати — у гірничих з ремонту гірничих вироблень та гірників підземних, найвищий — у респіраторщика. У переробній промисловості найбільш високооплачуваними є машиністи коксівних машин — 2900 грн, низькооплачуваними — підсобні робітники, копіювальники, різьбярі паперу, помічники друкаря плоского друку — 511–520 грн.

Мінімальний рівень середньої заробітної плати характерний для професії електрослюсаря добувної промисловості (472,94 грн), тоді як у переробній промисловості за цією професією рівень середньої заробітної плати склав 1496,5 грн. Крім того, вкрай низьким був рівень середньої заробітної плати машиністів добувної промисловості (466,65 грн).

«Вилка» середньої заробітної плати робітників сфери комунальних послуг коливається від 515 грн (двірник) до 1652 грн (слюсар з ремонту газового устаткування). Середня заробітна плата робочих підприємств із виробництва та розподілу електроенергії, газу та води коливається від 520 грн (машиніст із прання) до 2000 грн (електрозварник). У сільському господарстві найбільш високооплачуваною є професія комбайнера (2000 грн), низькооплачуваною — заправника (550 грн). Що стосується торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, то тут найвища середня зарплата у електрогазозварника — 1100 грн, найнижча — у майстра з ремонту взуття — 500 грн.

Загалом по сукупності обстежених підприємств середнє значення заробітної плати найвище у робітників малих і середніх підприємств переробної та добувної промисловості. Найнижчий розмір середньої заробітної плати — у працівників торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку.

Заробітна плата на рівні мінімальної (на момент дослідження — це 430 грн) спостерігалася тільки на підприємствах металургійної промисловості у токаря-револьверника — 430 грн, стосовно малих і се-

редніх підприємств, то заробітна плата на такому рівні або дещо вищому мала місце по більшості професій у добувній промисловості (460 грн), у сільському господарстві — слюсар, охоронець, вівчар, кухар, комірник (450 грн), в торгівлі — кравець, перукар, манікюрниця, інспектор відділу кадрів (450 грн), майстер з ремонту взуття (430 грн).

По посадах фахівців найвищий рівень заробітної плати зафіксовано у начальника відділу на підприємствах з виробництва та розподілу електроенергії, газу та води (3432,5 грн). Серед економістів найвищий розмір середньої заробітної плати властивий для обстежених підприємств товаровиробничого комплексу, а найнижчий — для транспорту та зв'язку. Досить відрізняються на підприємствах різних ВЕД рівні середньої заробітної плати майстрів. Так, у товаровиробничому комплексі він практично у 2,5 рази нижчий, ніж на підприємствах металургії, машинобудування та енергетики.

Серед керівників і фахівців у сільському господарстві найбільш високооплачуваними є головний бухгалтер і головний економіст, на малих і середніх підприємствах решти обстежених видів економічної діяльності — керівники та юристи. Найменш оплачуваними категоріями персоналу є адміністратор, паспортист, інспектор і диспетчер відділу кадрів.

Практично на всіх великих підприємствах, що обстежувалися, проводять підготовку кадрів з метою підвищення компетентності працівників. Питом вага підприємств, які здійснювали підготовку кадрів, у загальній кількості обстежених великих підприємств за ВЕД, наведена на рисунках 1 і 2.

В цілому, у 2007 р. великими підприємствами Донецької області було підготовлено 41 750 осіб (близько 14% їхніх працівників), що на 2,4% менше порівняно з 2006 р. і на 15,5% порівняно з 2005 р. Малими та середніми підприємствами Донецької області було підготовлено 637 осіб (близько 5% працівників), що на 24,4% більше ніж у 2006 р. і на 77,4% більше ніж у 2005 р. Обстежені малі та середні підприємства добувної промисловості підготовку кадрів взагалі не проводили.

У 2007 р. порівняно з 2005 р. зменшилась чисельність підготовлених працівників на підприємствах практично всіх охоплених обстеженням видів економічної діяльності. Виняток становили великі підприємства транспорту та зв'язку, хімічної промисловості, а також малі та середні підприємства переробної промисловості (збільшення у 2,4 рази).

За підсумками навчання персоналу в 2007 р. лідерами були великі підприємства металургійної промисловості, на яких найбільшою була не тільки чисельність підготовлених працівників, а й їх питом вага в загальній чисельності персоналу, а також малі та середні підприємства переробної промисловості й підприємства з виробництва та розподілу електроенергії.



Рис. 1. Питома вага підприємств, де здійснювали підготовку кадрів, % загальної кількості обстежених великих підприємств за ВЕД

Характеристики забезпеченості працівників обстежених підприємств соціальними пільгами та гарантіями представлені на рис. 3.

Зміст соціальної політики на підприємстві фіксується в колективному договорі, який є правовим актом, що регулює соціально-трудові відносини.

Проведене анкетування показало, що колективний договір як інструмент захисту соціально-трудових прав працівників є практично на всіх великих (майже 94%), малих та середніх (91,8%) підприємствах. Високим є також відсоток підприємств, що використовують систему преміювання з метою підвищення зацікавленості працівників у продуктивній праці та їх закріплення на підприємстві (93 і 75,7% відповідно). На всіх великих підприємствах використовується система додаткових відпусток, серед малих і середніх підприємств їх надають 77,4%.

Про наявність учбово-курсowego комбінату (УКК) заявили 64,3% великих (найбільше – у ву-

гільній і металургійній галузях, що свідчить про підвищену увагу на цих підприємствах до підготовки кадрів) і лише 8,25% малих та середніх підприємств.

До засобів реалізації соціальної політики на підприємстві відносяться об'єкти соціальної інфраструктури. В період ринкових перетворень багато підприємств були вимушені значно скоротити витрати на їх утримання, що негативно позначилось на рівні задоволення соціальних потреб працівників. Багато дитячих садків, піонерських таборів, баз відпочинку, спортивних споруд, гуртожитків, клубів, бібліотек тощо були передані з балансу підприємств на баланс місцевих органів влади або приватизовані. На більшості обстежуваних малих і середніх підприємств об'єкти соціальної інфраструктури відсутні або їх кількість незначна.

В цілому, найкращі характеристики дієвості соціальної політики – на великих підприємствах металургії та в добувній галузі, найгірші – в товаровироб-

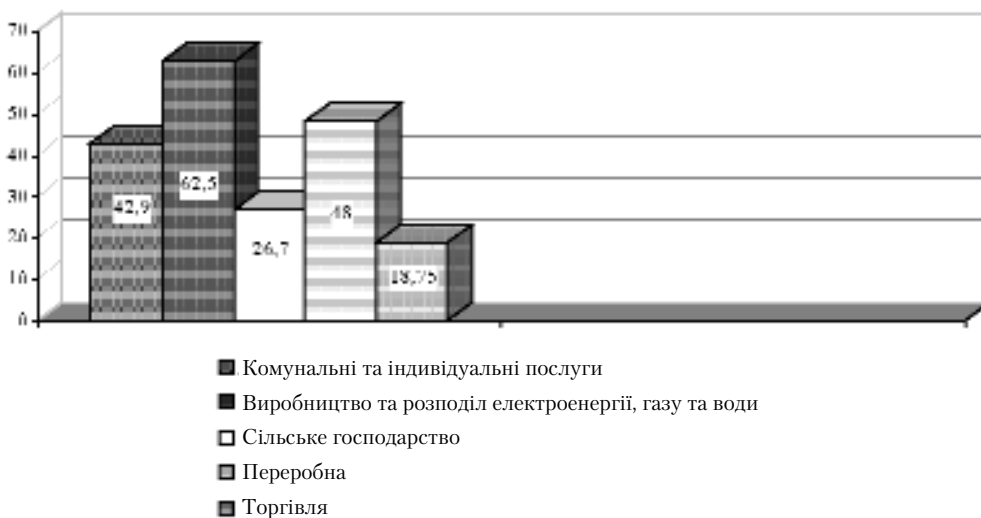


Рис. 2. Питома вага підприємств, де здійснювали підготовку кадрів, % загальної кількості обстежених малих і середніх підприємств за ВЕД

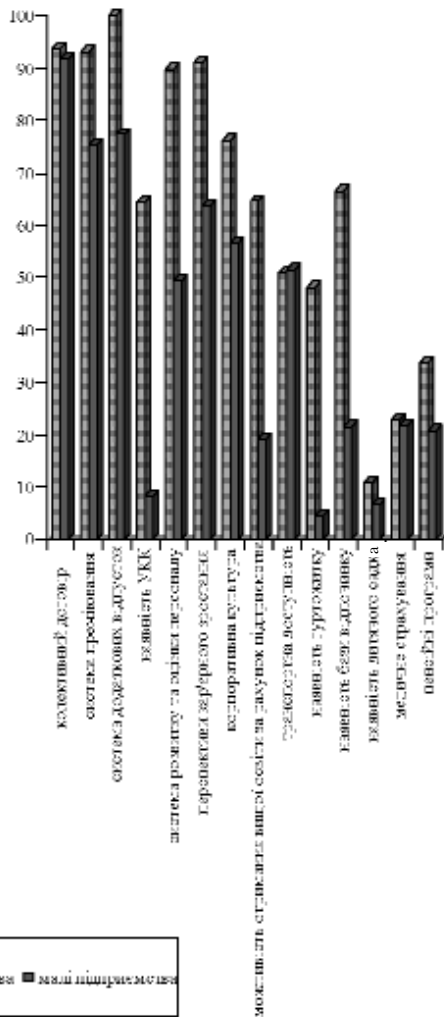


Рис. 3. Питома вага підприємств, працівники яких забезпечені пільгами та гарантіями, % загальної кількості обстежених підприємств

ничому комплексі, на підприємствах із виробництва та розподілу електроенергії, газу та води. На малих і середніх підприємствах найбільш соціально забезпечені працівники підприємств з виробництва та розподілу електроенергії, газу та води й добувної промисловості (хоча і їхній рівень соціальної забезпеченості значно нижчий, ніж у працівників великих підприємств); найменше – торгівлі, а також підприємств з надання комунальних та індивідуальних послуг.

На великих підприємствах найпоширеніші такі види соціальних пільг і гарантій: система додаткових відпусток (100%), колективний договір (93,8%), система преміювання (93,1%) та перспективи кар'єрного зростання (91%). На малих і середніх підприємствах – колективний договір (91,8%), система додаткових відпусток (77,4%) і система преміювання (75,7%).

Найменше великі підприємства забезпечують своїм працівникам такі умови: транспортна доступність місця роботи (50,8%), наявність гуртожитку (48%), додаткові пенсійні програмами (33,7%), медичне страхування (22,7%) і наявність дитячого садка (10,8%). На малих і середніх підприємствах невеликою є ймовірність отримання вищої освіти за рахунок підприємства (19,2%), наявності учбово-курсового комбінату (8,25%), дитячого садка (6,7%), гуртожитку (4,45%).

Найактивніші щодо впровадження систем медичного і додаткового пенсійного страхування великі підприємства: 22,7 і 33,7% відповідно; на малих і середніх підприємствах такими благами забезпечені працівники лише відповідно 21,7 і 20,6% обстежених підприємств.

Важливий показник, що характеризує ефективність соціальної політики підприємства – це плинність кадрів. Динаміка плинності кадрів обстежених підприємств наведена на рисунках 4 і 5.

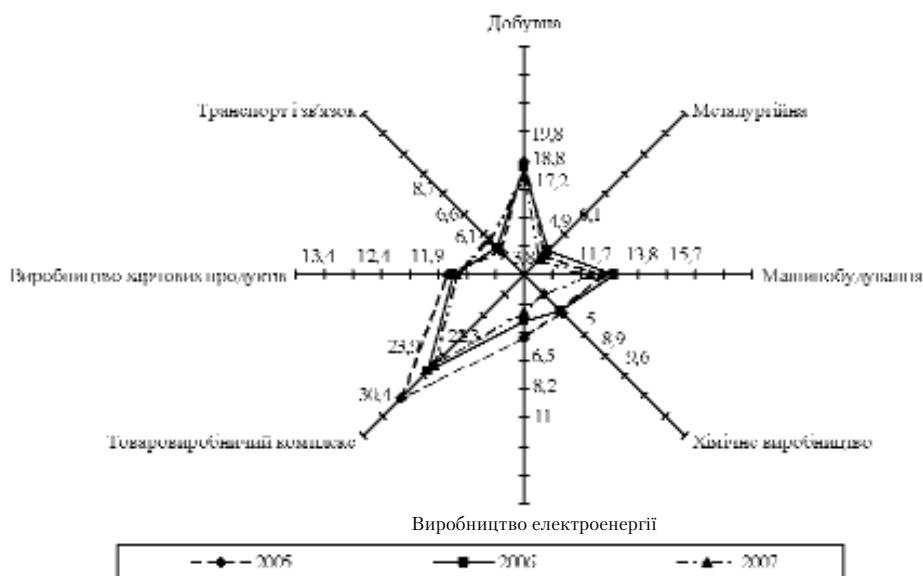


Рис. 4. Плинність кадрів на великих підприємствах у 2005–2007 рр., %

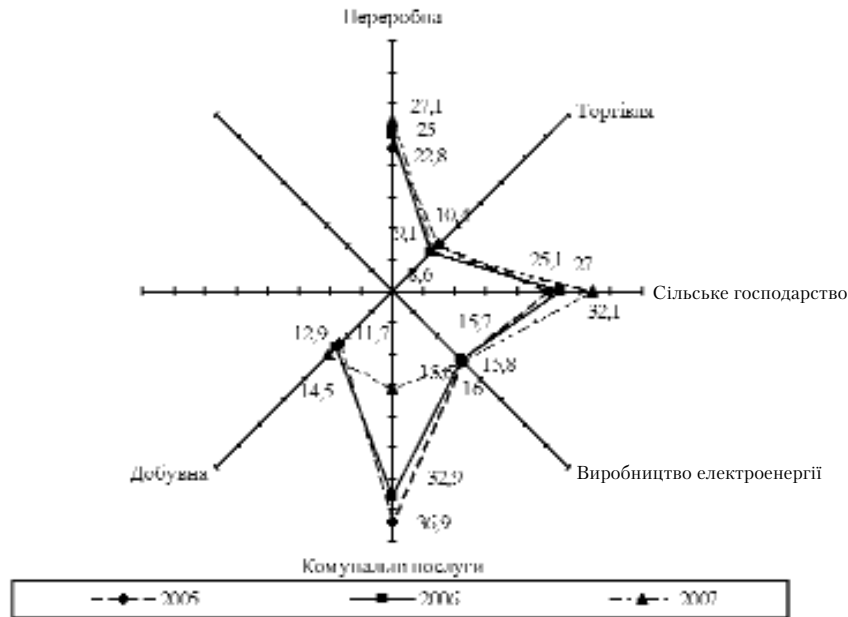


Рис. 5. Плинність кадрів на малих і середніх підприємствах у 2005–2007 рр., %

На всіх обстежених підприємствах області плинність кадрів знижується.

У 2007 р. найвищий рівень плинності кадрів був властивий для обстежених великих підприємств товаровиробничого комплексу та малих і середніх підприємств сільського господарства. Найнижчий — для підприємств металургії та торгівлі.

Рівень плинності робочих кадрів перевищував загальний рівень плинності персоналу на підприємствах всіх галузей, за винятком підприємств транспорту та зв'язку, а також хімічної галузі. Рівень плинності керівників, фахівців і службовців практично в усіх випадках був нижчим цього показника по всіх категоріях персоналу.

Найвищий рівень плинності кадрів серед керівників і фахівців мав місце в машинобудуванні (19,7%), найнижчий — на підприємствах металургійного та товаровиробничого комплексу.

**Висновки та перспективи подальших розробок.**

Результати обстеження підприємств Донецької області щодо їхньої соціальної політики свідчать, що нині на підприємствах області у соціальній сфері переважають наступні тенденції:

- спільний вплив таких чинників, як зниження результативності діяльності підприємств, спрощення структури суспільних потреб і зниження життєвого рівня населення, зумовлює пріоритетність грошової винагороди для персоналу підприємства;
- підприємства найчастіше забезпечують лише мінімум жорстко регламентованих державним законодавством форм соціальної підтримки персоналу та не мотивовані розвивати цей напрям своєї діяльності;

➤ через негативний вплив внутрішніх і зовнішніх чинників підприємства вимушені скорочувати фінансування або ліквідувати власні об'єкти соціальної інфраструктури.

Корпоративний сектор має приділяти більше уваги вирішенню соціальних проблем. Стратегічні напрями соціального розвитку підприємств, на наш погляд, такі:

- соціалізація бізнес-планів та розробка на цій основі корпоративної соціальної програми, що забезпечить трудовому колективу умови для повноцінного життя та цікавої праці, створення умов праці, які не завдають шкоди здоров'ю та людській гідності працівників;
- оптимізація витрат на корпоративні соціальні програми, підвищення ефективності соціальної політики підприємств;
- посилення стимулюючої функції системи соціальних послуг і гарантій, зокрема субсидування витрат працівників на оплату послуг соціальної сфери;
- формування економічних умов відмови від мінімального розміру оплати праці як нормативу для встановлення величини соціальних виплат. При цьому має бути забезпечене регулярне збільшення розміру виплат і наближення їх не лише до бюджету прожиткового мінімуму, а й до раціонального споживчого бюджету;
- розвиток внутрішньофірмового соціального страхування;
- удосконалення системи надання пільгових виплат окремим категоріям персоналу, посилення їх адресності.