

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Медичний інститут

Методичні вказівки

Для підготовки до практичних занять

з теми 24 **«Основи формування соціальної політики підприємства.
Соціальне партнерство.»**

із дисципліни **«Системи охорони здоров'я. Основи медичної та
соціальної політики» (модуль 2)**

для студентів 2 курсу

спеціальності 229 «Громадське здоров'я»

денної форми навчання

Суми

Сумський державний університет

2020

Методичні вказівки з теми 24 «Основи формування соціальної політики підприємства. Соціальне партнерство.» для самостійної підготовки до практичних занять із дисципліни «Системи охорони здоров'я. Основи медичної та соціальної політики»

/ укладачі: зав. каф., д. м. н., проф. В. А. Сміянов., ст. викл. О.І Сміянова. – Суми: Сумський державний університет, 2020. -.

Кафедра громадського здоров'я

Тема 24. ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО.

Предметом соціальної політики підприємства є надання грошових і рівноцінних їм послуг працюючим членам колективу підприємства і тим співробітникам, що вийшли на пенсію.

Метою соціальної політики підприємства є створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників; забезпечення їм безпеки на виробництві, у побуті, місцях відпочинку; задоволення і розвиток потреб працівників; зміцнення здоров'я і збільшення тривалості їх життя; збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни).

Принципи соціальної політики підприємства: врахування матеріальних і нематеріальних потреб і інтересів співробітників; доступність і гласність видатків підприємства; врахування зростаючих життєвих стандартів і системи цінностей суспільства.

Функції соціальної політики підприємства (організації):

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

2. Напрямки соціальної політики підприємства.

Напрямки соціальної політики підприємства: політика доходів; політика співробітництва з профспілками; політика соціального забезпечення працівників; політика поліпшення якості трудового життя.

Основними розділами соціального планування на підприємстві є: добровільні інвестиції в соціальний захист; підтримка сімей з дітьми; організація відпочинку та оздоровлення працівників; медичне обслуговування і страхування; надання освіти за рахунок підприємства; житлове будівництво і кредитування купівлі житла; дотації на харчування, транспорт та інші соціальні послуги; вивчення, аналіз і оцінка соціальної політики підприємства за допомогою соціального аудиту.

3. Роль профспілкової організації у здійсненні підприємством соціальної політики.

Профспілкові організації відіграють важливу роль у здійсненні підприємством соціальної політики. З цією метою профспілкові організації беруть участь у розробці і підписанні угод, впливають на формування

стратегії розвитку фірми, беруть участь у соціальному плануванні, захищають інтереси працюючих тощо.

4. Забезпечення взаємодії адміністрації і профспілок. Колективні переговори як модель запобігання конфліктів між адміністрацією і працівниками.

Взаємодія між адміністрацією (радою акціонерів, радою підприємства), з одного боку, і профспілками як виразником інтересів працівників – з іншої, забезпечення між ними партнерських відносин давно розглядалися як основа досягнення більш високого рівня трудових відносин і, отже, рушійної сили розвитку підприємства (організації). З цієї причини в розвинених країнах ще з 60-х років ХХ ст. розроблялися рекомендації з забезпечення партнерських відносин між адміністрацією і працівниками (профспілками), різні моделі гасіння конфліктів між ними. Найбільш дієвою моделлю запобігання і гасіння конфліктів між адміністрацією і працівниками (профспілками) визнано колективні переговори.

У ході колективних переговорів виробляються практичні рішення, у яких задачі конкурентоздатності підприємства розглядаються з урахуванням основних інтересів трудящих. Предметом переговорів найчастіше стають заробітна плата, регулювання рівня тарифних ставок (підвищення, зниження або заморожування). Причому такого роду тарифні угоди можуть виходити за рамки підприємства і стосуватися регулювання галузевих розходжень у заробітній платі на рівні регіону. У цьому випадку полягають тристоронні угоди: між урядом (адміністрацією) регіону, організаційною структурою, що поєднує підприємців або роботодавців (відповідний союз), і профспілковими органами.

Коливання попиту на робочу силу обумовлюють необхідність введення гнучких графіків роботи, що передбачають змінну роботу, роботу у вихідні дні, різні варіанти тривалості робочого часу по періодах року, початки і закінчення робочого дня, початку і тривалості обідньої перерви. Переговори з цих питань проводяться на рівні як підприємства, так і структурних підрозділів, але обов'язково з урахуванням особливостей виробництва. Однак те, що вигідно адміністрації, не завжди прийнятно для працівників, і навпаки. Особливо часто це стосується введення гнучкого робочого часу – однієї з вимог, що важлива для працівника, але такої, що створює істотні труднощі для забезпечення нормальної роботи підприємства. Особливо ретельного обговорення вимагають питання узгодження тривалості робочого часу в окремі періоди року в ув'язуванні з рівнем оплати праці – денній, тижневої або ж річної.

При впровадженні нових технологій виробництва продукції предметом договору між адміністрацією і профспілкою може бути дотримання адміністрацією вимог у відношенні своєчасної інформації і консультування

працівників про заходи, що стосуються нейтралізації несприятливих соціальних наслідків, встановлення соціальних пільг і гарантій. У цьому відношенні колективні договори розглядаються як інструмент реалізації соціальної політики підприємства.

Складовою частиною договірних відносин виступають питання, що стосуються поліпшення умов праці і побуту працівників, трудової дисципліни, шляхів підвищення продуктивності праці, умов наймання (перелік посад, наймання на які повинні проводитися за участю профспілки, тривалість випробувального терміну, наймання працівників на тимчасову роботу, можливість розриву контракту по найманню, масові звільнення працівників тощо), охорони праці, додаткового соціального страхування і медичного обслуговування, культурних заходів, розвитку спорту тощо.

Колективні договірні відносини носять багаторівневий характер. Так, встановлення договірних відносин може бути між урядом і центральними профспілковими органами, адміністрацією підприємства і територіальними профспілковими органами, адміністрацією підприємства і профкомом (завкомом), адміністрацією підприємства і працівником.

Простежується тенденція переносу центра переговорного процесу з вищого рівня (уряд і центральні профспілкові органи) на рівень галузі. Галузеві угоди доповнюються і конкретизуються у ході переговорів на рівні підприємства. Справа в тім, що проблеми структурної адаптації (захист зайнятості, підвищення продуктивності праці, введення нових технологій і ін.) найчастіше вирішуються саме на цьому рівні. Крім того, багато підприємців переконані, що в організації виробництва потрібна велика гнучкість і що така організація неможлива без переговорів адміністрації підприємства з працівниками.

Система трудових відносин на основі постійного, конструктивного діалогу між зацікавленими сторонами дозволяє уникнути конфронтації і взаємної недовіри, тому що у ході колективних переговорів кожна зі сторін йде на поступки одна одній. Форма такого соціального діалогу може бути різною: від консультування до прийняття спільних рішень

6. Встановлення партнерських відносин між адміністрацією і робітниками.

Як показує досвід, технологія встановлення партнерських відносин між адміністрацією і трудящими виглядає в такий спосіб:

- встановлення найкращої форми відносин;
- припинення конфронтації;
- виявлення бар'єрів на шляху встановлення відносин;
- виявлення інтересів кожної зі сторін;
- вироблення спільних дій та розробка стратегії їхньої реалізації;
- встановлення комунікацій;

–перегляд сформованих відносин у зв'язку зі змінами у навколишньому середовищі.

Перехід до ринкових відносин висуває нові проблеми перед забезпеченням соціального партнерства. Так, через більшу різноманітність робочої сили (сегментація на внутрішньозаводському ринку праці, поява ядра і периферійної робочої сили) перед профспілками постає питання: як може відрізнятись відношення до різних категорій трудящих, щоб при цьому не створювалися соціально нестерпні ситуації. Виникають нові відносини з такими управлінськими структурами, як рада підприємства, рада акціонерів. З введенням контрактної системи наймання підсилюється роль переговорного процесу між адміністрацією і конкретним працівником.

Участь трудящих у справах підприємства, у тому числі й у фінансових питаннях, сприяє не тільки підвищенню мотивації, але і підвищенню добробуту працівників, поліпшенню їхніх відносин з керівництвом підприємства, оскільки вона розглядається як одна з умов для зниження відчуження працівників і для розвитку демократичних відносин та соціальної стабільності в суспільстві. Разом з тим дослідження показують, що відносини партнерства не завжди сприяють підвищенню продуктивності праці. Очевидно, гармонія між соціальними цілями і зміною деяких економічних показників є важко досяжною. Цей момент варто враховувати, тому що із соціальної точки зору розвиток партнерських відносин є досить перспективною справою.

Форми співробітництва адміністрації і трудящих не обмежуються тільки укладанням колективних договорів. До них варто також віднести участь працівників у прийнятті рішень через кружки якості, що відіграють велику роль у підвищенні якості продукції і продуктивності праці. Постійні консультації з профспілками та робочою радою підприємства допомагають у впровадженні нових технологій на виробництві та вдосконаленні організації праці і виробництва в цілому.

7. Використання можливостей, що закладені у соціальній політиці підприємства.

У формуванні мотивації працівників, підвищенні їхньої самовіддачі у виробничій діяльності особливе місце приділяється соціальній політиці підприємства. На підприємстві реалізуються пільги і гарантії в рамках соціального захисту працівників (соціальне страхування по старості, на випадок захворювання, на випадок безробіття тощо). Крім того, підприємства надають своїм працівникам і членам їхніх родин додаткові пільги за рахунок виділених на ці цілі коштів, що зароблені колективом підприємства.

Ініціатором надання додаткових пільг і послуг соціального характеру понад обов'язкові виплати виступає або сама адміністрація, демонструючи

добровільне втілення в життя соціальної кадрової політики, або це може бути результат тарифних угод між адміністрацією і профспілкою (або радою трудового колективу) як захисником інтересів працівників підприємства. “Добровільно” надані працівникам пільги і послуги за внутрішнім договором стають для адміністрації настільки ж обов’язковими, як і надані відповідно до трудового законодавства.

Чим більше таких пільг і послуг, чим їхня сума вище встановленого законом розміру, тим цікавішою виглядає робота на такому підприємстві, тим з меншим заохоченням працівник втрачає ці пільги при звільненні. Незалежно від того, чи є послуги соціального характеру на підприємстві життєво необхідними (забезпечення існування) або вони пропонуються тільки в інтересах залучення кваліфікованого персоналу (ринок робочої сили), вони створюють зацікавленість працівників в економічній діяльності підприємства (організації).

Отже, соціальне забезпечення працівників, розвиток їхніх особистісних якостей, збереження здоров’я є умовою успіху підприємства (організації, фірми).

Таким чином, соціально орієнтована кадрова політика підприємства і зв’язані з нею соціальні послуги повинні сприяти тому, щоб:

- працівник ототожнював себе зі своїм підприємством;
- бажання працівників відповідали б цілям підприємства;
- зростали продуктивність праці і готовність працівників до роботи;
- працівники були соціально захищені, до того ж, надані в законному порядку або ж за тарифною згодою, соціальні послуги при необхідності зростали;
- заохочувалася власна ініціатива працівника при рішенні його проблем;
- поліпшувалася соціальна атмосфера на підприємстві, формувався сприятливий соціально-психологічний клімат;

– у працівників і в громадськості створювалося позитивне ставлення до підприємства.

Соціальна політика підприємства повинна бути:

- захисною, реалізованою через систему пільг і гарантій,
- відтворювальною, реалізованою через організацію оплати праці і її регулювання з метою забезпечення відтворення робочої сили;
- стабілізуючою, реалізованою через узгодження інтересів соціальних суб’єктів (працівник, роботодавець, держава).

Як інструмент мотивації працівників, вона передбачає прийняття рішень, що стосуються:

- вибору пріоритетів у спрямованості самої соціальної політики (соціальний захист, соціальне або медичне страхування, пільги за роботу в несприятливих умовах праці);
- вибору форм надання пільг, послуг, виплат і самих їхніх видів;

- оцінки величини можливих виплат виходячи з поставлених задач і фінансових можливостей підприємства;
- вибірковості в наданні пільг і послуг, диференціації розмірів виплат по категоріях персоналу в залежності від складності розв'язуваних ними виробничих завдань.

Виходячи з закордонного і вітчизняного досвіду, укрупнений перелік виплат, пільг і послуг соціального характеру, наданих у різних формах має вигляд:

а) грошової:

- виплат підприємства на придбання власності і майна (наприклад, придбання акцій підприємства за зниженою ціною);
 - оплачуваного звільнення від роботи (при вступі у шлюб, важкої хвороби членів родини, смерті батьків тощо);
 - додаткових відпускних грошей;
 - компенсації скороченого робочого дня літніх працівників;
 - дотації і допомоги з непрацездатності, виплачувані лікарняною касою;
 - грошової винагороди, наданої у зв'язку з особистими урочистостями або святами, різдвяна винагорода (грошові суми або подарунки);
 - надання в користування службового автомобіля;
 - оплати переїзду при переведенні працівника в інший структурний підрозділ тощо;
- б) у формі забезпечення працівника в старості (на додаток до державної пенсії і приватних страховок працівника):
- додаткового пенсійного забезпечення в рамках фірми (підприємства);
 - одноразової винагороди пенсіонерів з боку фірми (підприємства);
- в) у формі користування соціальними установами підприємства:
- пільг в користуванні їдальнями;
 - зниженої квартплати в службовому житлі;
 - позики під будівництво житла під особливо низькі відсотки,
 - користування будинками відпочинку та санаторіями;
 - надання на пільгових умовах місць у дитячих дошкільних закладах тощо.

Соціальна політика є складовою частиною механізму удосконалювання якості робочої сили й умов її ефективної реалізації. Об'єктом впливу соціальної політики є не тільки зайняті працівники підприємства, але у визначеній мірі і колишні працівники підприємства, у тому числі ті, що вийшли на пенсію.

До факторів, що роблять вплив на величину виплат, відносяться розмір підприємства, його галузева приналежність, фінансово-економічне положення, ступінь впливу профспілок, форма власності тощо.

Контрольні питання

1. Що є предметом соціальної політики підприємства?
2. Назвіть функції соціальної політики підприємства (організації).
3. Що входить до напрямків соціальної політики підприємства?
4. Яку роль відіграють профспілкові організації у здійсненні підприємством соціальної політики?
5. Що таке колективні переговори?
6. Що виробляється у ході колективних переговорів?
7. Що може бути предметом договору між адміністрацією і профспілкою?
8. Як встановлюються партнерські відносини між адміністрацією і робітниками?
9. Що таке соціальне партнерство?
10. Назвіть форми соціального партнерства.

Література

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак,; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. - К.: Професіонал, 2015. - 511 с.
2. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В.М.Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2015. - 398 с.
3. Мистецтво управління персоналом / Ред. Н. Черепухіна (гол.) та ін., Уклад.: Людмила Савицька, Віктор Тарнавський та ін., Пер. з рос.: Людмила Метелюк та ін.. - К.: Вид-во Олексія Капусти. – 2012 . Кн. 1: Таланти і лідери. - 2012. - 299 с.
4. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник/ Микола Мурашко,. - 2- ге вид., стереотип.. - К.: Знання, 2012. - 311 с.
5. Савченко В. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Василь Савченко // М-во освіти і науки України, Київський нац. економ. ун-т. - К.: КНЕУ, 2010. - 351 с.
6. Управління персоналом: Навч. посіб / М.Д. Виноградський, С.В.Белаєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К.: Центр навчальної літератури, 2016. – 504 с.

7. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: Вид-во СНУ ім В. Даля, 2010. – 240 с.

8. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. /В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2017. – 112 с.