

УЧЕТ ЭКОЛОГИЧЕСКИ НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА

О.Ю. Древаль

Сумский государственный университет, г. Сумы

В статье рассмотрены вопросы учета влияния экологически неблагоприятных условий труда на формирование социального пакета. Выявлены элементы социального пакета и их составляющие, которые обусловлены вредными условиями труда. Определены методы формирования социального пакета на промышленных предприятиях и предложено учитывать экологический фактор.

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы в условиях повышения среднего уровня заработной платы, жесткой конкуренции на рынке труда предприятия стали уделять значительное внимание вопросам формирования социального пакета для своих сотрудников. В законодательных нормах каждого государства определены базовые принципы и нормы как денежного вознаграждения, так и социальных льгот для наемных работников. Но разработка и внедрение системы компенсаций является прерогативой каждого предприятия как самостоятельного субъекта хозяйствования. При этом в условиях рыночной экономики система компенсаций являются не только пассивным механизмом поддержания необходимых условий жизнедеятельности наемных работников, а эффективным инструментом привлечения и удержания в организации профессиональных кадров, а также мотивации производительности труда и профессионального роста персонала.

ПОСТАНОВКА ЗАДАНИЯ

На формирование социального пакета влияют внешние факторы, среди которых следует отметить следующие: общая экономико-политическая ситуация в стране, действующее законодательство, рынок труда, налоговый режим, культурные традиции. Однако недостаточно внимания со стороны государства и администраций предприятий уделяется учету и определению влияния на формирование социального пакета экологического фактора. В последнее время наметилась тенденция обострения экологических проблем, обусловленная увеличением темпов и масштабов производства на промышленных предприятиях по сравнению со спадом, который характеризовал 90-е года прошлого столетия. В связи с этим необходимо обосновать существующую систему социальных льгот и гарантий, которая действует на экологически вредных предприятиях. Среди отрицательных характеристик экологического фактора, который негативно воздействует на мотивацию работников данных предприятий, следует отметить: опасные (вредные) условия труда, количество несчастных случаев, профессиональные заболевания, отдаленное расположение промышленных предприятий от жилых кварталов и др. В связи с этим существует необходимость учета экологического фактора, а именно вредных условий труда при формировании социального пакета на промышленных предприятиях.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Внедрение социального пакета осуществляется с помощью существующих законодательных механизмов. Перечень материальных благ, которые входят в социальный пакет, порядок и условия предоставления их работнику могут быть предусмотрены на уровне

государства в отраслевом соглашении, на уровне предприятия непосредственно в трудовом договоре, а также в коллективном договоре и соответствующих локальных нормативных актах организации.

Среди существующих подходов относительно разработки социального пакета на промышленных предприятиях следует остановиться на двух. В пределах *первого* подхода в основе социального пакета лежит предоставление работодателем социальных льгот свыше требований законодательства. При этом соцпакет рассматривается как инструмент для решения целого ряда задач, например: повышение привлекательности работодателя, удержание работников и сохранение контролируемого уровня текучести кадров, повышение мотивации и управление производительностью труда, снижение уровня отсутствия на рабочем месте, обеспечение благоприятного социально-психологического климата, формирование в сотрудниках положительного отношения к организационным изменениям, повышение лояльности к компании. В рамках *второго* подхода выделяют вопросы предоставления работникам социальных льгот и гарантий, которые рассматриваются как один из направлений общей социальной деятельности компании, направленной на формирование положительной деловой репутации.

Таким образом, с позиции действующего законодательства социальный пакет является нефинансовой частью компенсации (вознаграждения за работу). Определение конкретного размера (объема) соцпакета имеет индивидуальный характер и рассматривается в каждом частном случае (относительно отдельной должности или отдела).

Материальные блага, которые входят в состав социального пакета, могут рассматриваться как часть заработной платы, которая относится к дополнительной заработной плате и другие поощрительные и компенсационные выплаты.

В состав социального пакета включают:

1) базовые социальные гарантии (базовый социальный пакет), предусмотренные законодательством о труде и социальном обеспечении. При этом базовый социальный пакет охватывает: обеспечение необходимых условий работы, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон; общеобязательное государственное социальное страхование; предоставление социальных льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, а также гарантированные законодательством компенсации работникам за вредные условия работы, обусловленные влиянием экологического фактора;

2) дополнительные материальные блага (мотивационный пакет), предоставление которых осуществляется работодателем по собственной инициативе. Дополнительные материальные блага работник получает за счет средств работодателя или в виде товаров и услуг, выполненных или предоставленных работнику, или в виде компенсации работодателем расходов работника на соответствующие товары, работы и услуги. Соответственно ст. 9-1 Кодекса законов о труде Украины предприятия, учреждения, организации в пределах своих полномочий и за счет собственных средств могут устанавливать дополнительные, сравнительно с законодательством, трудовые и социально-бытовые льготы для работников.

Мотивационный пакет - это материальные блага, которые предоставляются работодателем работнику свыше гарантий, предусмотренных законодательством. Он включает в частности такие элементы, как негосударственное пенсионное страхование, страхование жизни и здоровья от несчастного случая, добровольное медицинское страхование работников и членов их семей. Мотивационный пакет объединяет в себе конкурентный и компенсационный пакеты.

При этом конкурентный пакет - это совокупность четырех блоков: обеспечение здоровья; развитие корпоративной культуры, обучение, повышение квалификации; отдых и развлечения; мотивация труда.

Компенсационный пакет охватывает возмещение личных расходов, связанных с работой (на мобильную связь, транспорт, аренду или приобретение жилья в другом городе и др.). Приведенная классификация основывается на принципе добровольности предоставления материальных благ работнику свыше размера надлежащей ему основной заработной платы и в форме дополнительного вознаграждения или возмещения личных расходов.

Таблица 1 – Элементы социального пакета и их составляющие

| Элементы социального пакета | Суть | Составляющие | Составляющие, обусловленные вредными условиями труда |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Базовый социальный пакет | Социальные гарантии, предусмотренные законодательством | Общеобязательное государственное социальное страхование, оплата отпусков, и т.д. | Дотации на питание, предоставление спецодежды, льготный пенсионный возраст и т.д. |
| Мотивационный социальный пакет, в т.ч.: | Дополнительные материальные блага, предоставляемые работникам по инициативе самого предприятия | | |
| Конкурентный социальный пакет | Дополнительные материальные блага, которые обеспечивают конкурентоспособное предложение данного предприятия на рынке труда | Негосударственное пенсионное страхование, страхование жизни от несчастного случая, оплата дополнительного образования, беспроцентное долгосрочное кредитование, режим гибкого времени и т.д. | Материальные блага, которые мотивируют работников работать во вредных условиях по сравнению с другими предприятиями с нормальными условиями труда |
| Компенсационный социальный пакет | Возмещение личных расходов, связанных с работой | Оплата мобильной связи, предоставление служебного телефона, автомобиля, оплата транспортных затрат, оплата аренды жилья в другом городе и т.д. | Дополнительные компенсации, связанные с работой во вредных условиях |

Формирование социального пакета на современных промышленных предприятиях определяется следующими методами.

Метод дифференциации, согласно которому количество и характер льгот устанавливаются в зависимости от заслуг работника: чем выше его должность и продолжительность стажа работы, тем большим количеством разнообразных льгот он пользуется.

Метод ранжирования, в соответствии с которым льготы, входящие в социальный пакет, ранжируются, т.е. разделяются на основные и дополнительные. При этом основные, или базовые, льготы предоставляются всем сотрудникам (медицинское страхование, страхование жизни и страхование от несчастного случая). Дополнительными льготами (займа на приобретение жилья, бесплатные обеды, право покупать продукцию компании по льготным ценам) могут воспользоваться лишь некоторые категории работников.

Метод избирательности, при котором социальный пакет формируется по принципу «кафетерия»: работник самостоятельно в пределах установленной суммы выбирает из списка льготы, которые наиболее важные для него в текущем году. Например, один отдает предпочтение оплате обучения, другой - дополнительному медицинскому страхованию, третий - дополнительному негосударственному пенсионному обеспечению.

ВЫВОДЫ

Таким образом, интеграция экологических, социальных и экономических факторов и их взаимодействие находят отображение во внедрении экологически ориентированного социального пакета на промышленных предприятиях. Нами предлагается применять методы формирования социального пакета *с учетом экологического фактора*, поскольку в последнее время значительного внимания предоставляется освещению вопросов экологической безопасности и роста экологической образованности граждан относительно экодеструктивного влияния вредных условий работы на состояние здоровья рабочих промышленных предприятий.

SUMMARY

In the article the question of account of ecologic adverse of working conditions for formation social package are consider. The elements of social package and their components which are conditioned by ecologic harmful working conditions are exposed. The methods of forming social package for industrial enterprise are defined. The ecological factor is offered account in this process.

Древаль О.Ю., СумГУ, г. Сумы

Поступила в редакцию 23 июня 2008 г.