

Летуновська Н.Є.

*аспірант кафедри маркетингу та
управління інноваційною діяльністю
Сумського державного університету*

ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних економічних умовах проблеми соціального розвитку вітчизняних підприємств не зникають, а загострюються ще більше. Ключовою проблемою, що склалася, є масова відмова підприємців від раніше підконтрольної їм соціальної інфраструктури. У результаті об'єкти соціальної сфери потрапляють у власність муніципалітетів, а за таких умов ще гірше фінансуються. За іншого випадку, потрапляючи в приватну власність, соціальні інституції або перепрофілюються, або зовсім зникають як складова місцевої інфраструктури. Тому актуальним є пошук шляхів збереження та розвитку вітчизняних соціальних об'єктів. Для цього доцільним є попереднє вивчення практик зарубіжних компаній щодо соціального забезпечення працівників, та яку роль у ньому відіграють об'єкти соціальної інфраструктури.

Прийнято виділяти два типові підходи до соціального забезпечення працівників компанії [1]:

- 1) західний, за якого підприємства мало уваги приділяють утриманню та розвитку власних об'єктів соціальної сфери;
- 2) східний, коли компанії зосереджують увагу на утриманні соціальної інфраструктури.

Проведемо порівняння цих двох підходів (табл. 1). Доречі, західну модель ще часто називають американсько-європейською, а східну – поєднанням російського та східного підходу.

Таблиця 1 – Порівняння західної та східної моделей соціального забезпечення працівників підприємства (складено на основі [1; 2, с. 1124-1126])

Характеристика	Західна модель	Східна модель
Законодавче регулювання	Відсутність жорстких законодавчих норм для підприємств відносно проведення ними заходів соціального характеру та наявності об'єктів соціально-побутової інфраструктури в складі компанії. Законодавчо встановлені обов'язкові відрахування в систему соціально-виробничого страхування	Законодавчо визначено низький рівень державного соціального забезпечення як свідомо політика японських промислових кіл
Структура корпоративної системи соціального забезпечення	Переважають грошові виплати	Переважає забезпечення соціально-побутових потреб працівників
Компоненти соціальної стратегії щодо побутового забезпечення працівників	Часткові або повні виплати за статтями: транспорт, медична допомога й медикаменти, харчування під час роботи, підвищення кваліфікації працівників, членство в клубах (спортивних, професійних тощо), позаміські поїздки й пікніки	Улаштування спортивних залів, організація екскурсій, масова покупка житла, поїздки за місто, спортивні та інші видовища
Цільове призначення соціальних заходів	Орієнтація на індивідуального працівника	Соціальні послуги надають на колективній основі
Урахування соціальних чинників у системі мотивації	Невирішальне значення соціальних факторів, оскільки основою мотивації є конкуренція між працівниками	Соціальні чинники є основою формування мотивації, оскільки її підґрунтям є лояльне ставлення працівника до компанії
Забезпечення підвищення кваліфікації працівників	Підвищення кваліфікації окремо за фаховими програмами	Масове підвищення кваліфікації без відриву від виробництва
Стосунки в колективі	Зосередження уваги на результатах роботи	Зосередження уваги на особі працівника
Приклади країн	США, європейські країни	Японія, країни колишнього СНД за часів планової економіки

Звичайно, у структурі корпоративної системи соціального забезпечення країн західної моделі існує й забезпечення соціально-побутових потреб працівників (особливо на великих підприємствах), але традиційно склалося, що компанії такого типу витрачають значні кошти на обов'язкові соціальні виплати, а тому за замовчуванням передбачається, що працівники здатні власними силами придбати житло, забезпечити належні соціально-побутові умови для життя своїх сімей тощо. Східна (хоча зараз її усе частіше називають японською моделлю) система стимулювання персоналу відрізняється від західної завдяки власним національним особливостям. Характерною рисою східного підходу до соціального забезпечення є надання послуг не особисто, а на колективній основі, що дозволяє забезпечити благами одразу велику кількість працівників, за рахунок чого підприємство економить на накладних витратах. Завдяки забезпеченню соціально-побутових потреб працівників вони більшою мірою залежні від роботодавця, не тільки отримуючи від нього заробітну плату, але й житло, відпочинок. Тобто у цілому усе їхнє життя визначається компанією.

Що стосується вітчизняної моделі соціального забезпечення, то якщо за часів планової економіки підприємства брали активну роль у соціально-культурному розвитку регіонів, розбудовуючи власну соціальну інфраструктуру та активно фінансуючи місцевий соціальний розвиток, будучи фактично містоутворюючим фактором, то сьогодні українські компанії усе більше тяжіють у бік західної моделі, хоча за стандартами ще доволі далекі від неї. Фактично соціальні виплати працівникам не збільшуються, але й страждає також забезпечення минулого фонду соцкультпобуту, який тепер називається фондом нагромадження. Складається ситуація, коли масово скорочені програми видачі відомчого житла, пільгових путівок у заклади відпочинку, медичні пільги, але заробітна плата не збільшується, а тому працівникам усе важче забезпечити власними силами соціальні потреби у житлі, якісному відпочинку.

За часів планової економіки соціальною інфраструктурою, що формально належала конкретному підприємству, нерідко користувалися жителі районів та міст, на території яких воно розташоване. Особливо зорієнтованими на обслуговування населення були спортивні й культурні заклади. У результаті

підприємство виступало не як економічна одиниця, ціллю якої є отримання прибутку, а як соціальний організм, що об'єднує тисячі людей у складну соціальну структуру, яка визначає економічні, соціальні й культурні рамки повсякденного життя не тільки працівників компанії, але й тих, хто жив по сусідству з нею.

Аргументами, що обумовили скорочення об'єктів соціальної сфери в Україні у 90-х роках ХХ ст. були [3, с. 172]:

- утримання підприємствами соціальної сфери потребує значних ресурсів, які були потрібні для розвитку основної виробничої діяльності, що сповільнювало зростання конкурентоспроможності суб'єктів господарювання;

- пільги, які підприємство надавало своїм працівникам знижували мотивацію до зміни місця роботи. Це перешкоджало розвитку динамічного ринку праці;

- надання соціальних пільг тільки працівникам підприємств обмежувало доступ до соціальних благ іншим категоріям населення.

На практиці ці аргументи не зовсім вірні. Так відкритим залишається питання, якою мірою звільнення підприємств від витратних об'єктів соціальної сфери сприяє покращанню їх економічної діяльності. Опитування керівників підприємств свідчить про те, що «скидання» соціальної інфраструктури не чинить значного впливу на фінансово-економічне становище підприємств. Керівництво лише 15% досліджених компаній позитивно оцінило ефект від цих заходів [4, с. 35].

Існує думка про те, що наявність додаткових соціальних пільг не є вирішальною для працівників конкретного підприємства. Разом з тим, для окремих категорій працівників соціальні пільги, що надаються підприємством як у минулому, так і в теперішній час мають важливе значення. У минулому ті робітники, які в перспективі могли отримати квартиру від підприємства і стояли в черзі на житло, трималися за своє робоче місце. Інше питання в тому що, як тільки працівник з сім'єю переселявся в нову квартиру, то нічого вже не втримувало його від зміни роботи. Хоча формально житло вважалось відомчим та повинне було повертатися у випадку звільнення, проте на практиці квартира завжди залишалася у колишніх працівників. Тому в будинкам, що належать

підприємству, більшою мірою тепер проживають сім'ї, члени яких не мають ніякого відношення до нього. Соціальні пільги також мають цінність для працівників у віці, мобільність яких і так невисока через низькі шанси працевлаштування.

Як би там не було, але на сьогодні значні скорочення відбувалися по більшості напрямках соціального забезпечення. Це розуміють і роботодавці, і працівники. У питанні підтримки розвитку соціальної інфраструктури бездієві й профсоюзи, велика частина з них підтримують думку про те, що розвиток соціальних послуг має бути обов'язком місцевої влади.

Підсумовуючи все вище зазначене, доцільно сказати, що саме керівництву сучасних підприємств вирішувати, яким шляхом іти: чи-то масово скорочувати кількість власних об'єктів інфраструктури, наближаючись до західних стандартів, але за таких умов мають і значно підвищуватися соціальні виплати працівникам, чи слідувати східній моделі, основу якої закладено за часів планової економіки, для чого потрібна сильна соціальна база.

1. Григорьева Н.Н. Зарубежный опыт управления социальным развитием и решения социально-трудовых проблем [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.e-college.ru/xbooks/xbook151/book/index/index.html?go=part-006*page.htm.

2. Балтачєєва Н.А. Досвід проведення соціальної політики на підприємствах економічно розвинених країн [Електронний ресурс] – Режим доступа: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2009_3/1123.pdf.

3. Кабалина В.И. Предприятие-город: трансформация социальной инфраструктуры в период реформ / В.И. Кабалина, Т.Ю. Сидорина // Мир России. – № 1-2. – с. 167-198.

4. Виноградова Е. Муниципализация социальной сферы предприятий: мнения руководителей // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. Информационный бюллетень ВЦИОМ. – 1998. – № 5.

Летуновська Н.Є. Зарубіжний та вітчизняний досвід соціального забезпечення працівників підприємства [Текст] Н.Є. Летуновська // Економіка в контексті глобальних перетворень суспільного розвитку : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 10-11 травня 2013 р.) У 2-х частинах. - 2012., Ч.1. - С. 142-145.