

УДК 316.422.44:331.105

АКТИВІЗАЦІЯ МЕТОДІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ЗАВДАНЬ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Зова В.А., к.е.н., доцент (ДНУЗТ)

У статті науково обґрунтовано пріоритетні напрямки активізації соціального партнерства для вирішення завдань соціального розвитку в Україні

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Для вирішення проблеми соціального розвитку в Україні велике значення має забезпечення такого економічного зростання, що відкриває нові можливості для розвитку соціального потенціалу і розширення для людини спектру вибору. Але для того, щоб цей потенціал міг бути реалізований, необхідно забезпечити неухильне розширення можливостей людей, більш справедливий розподіл усіх можливостей між усіма членами суспільства. Підвищення рівня життя населення за рахунок реального збільшення доходів від праці, забезпечення соціальних гарантій, спрямування зусиль на найповніше розкриття соціального потенціалу – це ключові завдання соціального розвитку держави. В контексті вирішення численних проблем у сфері соціально-трудових відносин в напрямку забезпечення соціального розвитку населення України вирішального значення набуває розвиток відносин соціального партнерства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відомі вчені України – В. Геєць [1], О. Лібанова [3], Н. Лук'янченко [11], Л. Позднякова [10], О. Новикова [5,7], О. Мартякова [6], О. Фінагіна [9] проводять дослідження і присвятили роботи питанням соціального розвитку, соціальної політики держави та регіону, соціального захисту населення України, формуванню соціального капіталу на макро та мікро рівнях, визначенню соціальної ефективності.

Так дослідження В.Геєця присвячені макроекономічній політиці держави, спрямованій зокрема на протидію безробіттю; Л. Позднякової - питанням формування концепції прийняття рішень про напрямок, рівень та вибір найкращого розвитку галузі, розкриваються форми соціально-економічного моделювання на державному та галузевому рівнях. В роботах О. Лібанової, Н. Лук'янченко, О. Новикової, О. Мартякової вирішуються проблеми соціального захисту населення України, формування соціального капіталу підприємств, регіонів, визначення соціальної ефективності процесів, які відбуваються на макро та мікро рівнях. О. Фінагіна представила напрямки соціального розвитку держави та регіонів в умовах формування інформаційних ринків. Однак поза увагою вчених залишилися

питання обґрунтування методів соціального партнерства з метою забезпечення соціального розвитку в Україні, урахуовуючи галузеві аспекти (на прикладі залізничного транспорту).

Метою даної статті є наукове обґрунтування пріоритетних напрямків активізації соціального партнерства для вирішення завдань соціального розвитку в Україні.

Вклад основного матеріалу дослідження. Роль соціального партнерства у функціонуванні громадянського суспільства і ринкової економіки багатогранна. В Україні з причини перехідного періоду соціальне партнерство має не лише традиційні функції, а й такі специфічні завдання: залучення всіх суб'єктів соціального партнерства до управління і подолання на цій основі монополізму в розподілі новоствореного продукту; посилення мотивації до праці, включаючи підприємницьку діяльність, до досягнення високих результатів роботи, ефективності виробництва як необхідної умови підвищення якості життя і економічного розвитку; усунення непорозумінь і суперечностей щодо намірів, які відображають законні інтереси кожної із сторін; досягнення взаємного прагнення до виконання намчених програм, сприяння утвердженню в суспільстві соціальної злагоди.

В процесі реалізації цих завдань в Україні мають бути вирішені такі нагальні проблеми: формування нової трудової і підприємницької мотивації суб'єктів соціального партнерства, яка відповідає вимогам ринкової конкуренції; утвердження соціально-трудових відносин, що визнають рівноправність всіх видів власності і всіх економічних факторів (соціального капіталу, фізичного капіталу, природних ресурсів) і встановлюють недискримінаційні умови формування їх вартості й ціни; усунення чинників економічної напруженості в суспільстві і, в результаті, зменшення негативних соціально-економічних наслідків; створення умов для поступового формування ефективного власника всіх економічних факторів.

В Україні відповідно до законодавства, угод на загальнодержавному, галузевому, територіальному рівні, положень колективних договорів соціальні партнери в контексті досягнення цілей соціального розвитку набувають таких прав і обов'язків, що стосуються

найважливіших сфер соціально-трудова відносин, зокрема: забезпечення продуктивної зайнятості, регулювання оплати праці, організації й охорони праці, розвитку персоналу тощо.

Згідно даних статистичного збірника «Транспорт та зв'язок» за 2007 рік в мережі підприємств корпорації «Укрзалізниця» середньоспискова кількість штатних працівників становить близько 123 тис.чол., що складає 0,6 % від працездатного населення України (20689,0 тис.чол.), а на Донецькій залізниці близько 66 тис.чол., що до державного рівня складає 0,3 %, а до галузевого 53,7%.. Враховуючи дану тенденцію необхідно привернути увагу, що головним інструментом реалізації права на захист соціально-економічних і трудових прав і інтересів працівників на залізниці в межах корпорації «Укрзалізниця» є колективні договори і угоди. [8] А на Донецькій залізниці склалася чітка система договірної регулювання соціально-трудова відносин, коли колективний договір заключається не тільки на підприємствах, що мають статус юридичної особи, але і в його структурних підрозділах. Це обумовлено тим, що керівники відособлених структурних підрозділів наділені правом прийому працівників на роботу і їх звільнення. Отже, вони зобов'язані вирішувати питання оплати праці, надання відпусток, забезпечення безпечних умов праці, затвердження графіків роботи, що ставить його на один рівень з керівником підприємства. Слід зазначити, що щорічно в колективні договори вносилися додаткові пільги і гарантії по захисту соціально-економічних прав і інтересів як працівників, так і адміністрації підприємства.

У діючому колективному договорі між керівництвом і залізничним комітетом профспілки Донецької залізниці є розділ: «Трудові і соціально-побутові пільги, гарантії і компенсації», який містить в собі наступні пункти: забезпечення виконання програми зайнятості; у разі втрати робочого місця унаслідок ліквідації структурного підрозділу або скорочення чисельності або штату здійснити безкоштовну перекваліфікацію працівників, що вивільняються, навчання їх суміжним професіям; не допускати звільнення по скороченню штатів працівників, що є єдиним годувальником в сім'ї; батьків багатодітних сімей; одночасно двох членів сім'ї, що працюють на підприємствах залізниці; інвалідів; надання медичної допомоги працівникам основної діяльності, профспілкових органів, санаторіїв-профілакторіїв, спортивних і клубних установ, виробляти за страхові внески в розмірі, визначеному договором страхування працівників залізниці з Акціонерною страховою компанією «Інтер Транс Поліс»; забезпечення безкоштовним гарячим харчуванням працівників колійних машинних станцій і дистанцій колії, зайнятих на комплексних колійних роботах під час «вікон»

здійснити за рахунок засобів залізниці; видавати працівникам залізниці разовий безкоштовний квиток (форми 6) для проїзду по країнах СНД з включенням одного утримання; додатково видавати працівникам залізниці другий разовий безкоштовний квиток (форми 6) для проїзду по залізницях України; видавати працівникам залізниці і членам їх сімей, у віці до 18 років, річний безкоштовний квиток (форми 4) на відстань до 150 км від місця проживання. студенти денної форми навчання навчальних закладів залізничного транспорту, який навчаються на бюджетній і договірній основі з підприємствами залізничного транспорту мають право на разовий квиток форми 6; виділяти фінансову допомогу дорожній раді об'єднання ветеранів війни і праці в сумі 100,00 грн. щорічно на статутну діяльність і надання невідкладної допомоги ветеранам; компенсувати по останньому місцю роботи за рахунок засобів відособлених структурних підрозділів витрати по організації похоронів працівників і пенсіонерів; надавати матеріальні допомоги малозабезпеченим працівникам за їх заявою і на підставі акту обстеження житлово-побутових умов; виділяти грошові кошти для надання річної одноразової цільової адресної матеріальної допомоги непрацюючим пенсіонерам-залізничникам, оформили пенсію на залізничному транспорті;

Розмір допомоги встановлюється залежно від стажу роботи в галузі: від 3 до 10 років – 180 грн.; 10 до 20 років – 300 грн.; більше 20 років – 420 грн.

А інвалідам і по профзахворюваннях - не залежно від стажу роботи в галузі у розмірі 420 грн. з виплатою через Благодійний фонд соціального захисту залізничників «Желдортранс» по частинах у міру надходження фінансових коштів.

- забезпечити видачу побутового палива непрацюючим пенсіонерам і інвалідам, що оформили пенсію в підрозділах залізниці. Доставка вугілля пенсіонерам проводиться безкоштовно;

- надавати одноразову матеріальну допомогу жінкам залізниці при народженні дитини у розмірі п'яти середньомісячної заробітної платні;

- надавати працівникам залізниці безвідсоткові позики;

- здійснювати оплату за навчання студентів у вищих навчальних закладах України залізничного профілю;

- встановити персональні стипендії для студентів відмінників дітей залізничників [2].

З цього можна зробити висновок, що колективний договір обумовлює всі соціально-економічні показники стимулювання, які застосовуються на Донецькій залізниці, а саме: преміювання за основні результати виробничої, господарської, фінансово-економічної та науково-технічної діяльності; застосування доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів;

винагороди за річні результати роботи підприємства; виплату за вислугу років (безперервний трудовий стаж роботи на підприємстві); сплату страхових внесків працівників на медичне, соціальне та пенсійне страхування за рахунок підприємства; оплату харчування працівників в їдальні підприємства; оплату підприємством утримання малолітніх дітей працівників у дитячих садіннях та яслах; виплату працівникові певної суми на лікування або придбання путівки під годину надання йому чергової відпустки; надання працівникам додаткових оплачуваних відпусток, пов'язаних із сімейними обставинами (поховання, догляд за хворими худе).

За підсумками Рішення Про виконання зобов'язань колективного договору, укладеного між керівництвом Донецької залізниці і дорожнім комітетом профспілки на 2007-2008 рр, бачимо, що з метою збільшення доходів працівників залізничного транспорту тарифні ставки і посадові оклади в звітному році переглядалися чотири рази. А саме: з 1 січня 2007 року був введений наказ УЗ№415 «Про удосконалення організації заробітної платні і введення нових тарифних ставок і посадових окладів», передбачаючий збільшення їх в середньому на 7 %, а з 1 квітня підвищення їх вироблене на 7%, з 1 липня - 5% і з 1 жовтня - на 10%. Загальний відсоток підвищення тарифних ставок і посадових окладів за рік склав 29%. В результаті цього середньомісячна заробітна платня працівників залізниці виросла по відношенню до минулого року на 25% і склала 1858,3 грн., зокрема у 22 000 працівників дороги (або 35%) розмір її склав від 1500 до 2000 грн., а у 23 000 працівників (36,9% від загальної кількості працівників, відпрацьованих більше 50% норми робочого часу) - від 2000 до 5000 грн.

Середній відсоток премії, що виплатить, по залізниці склав 12,5% проти 13,3 минулого року. Проте в сумарному виразі працівникам залізниці виплатить премії за основні результати господарської діяльності на 11 млн. 535 тис грн. більше, ніж в 2006 році. Окрім цього виплачувалися премії по спеціальних системах преміювання і одноразові премії не пов'язані з виробничою діяльністю. Загальна сума коштів, направлених на преміювання працівників залізниці в звітному році склала 104020,5 тис грн.

По рівню середньої заробітної плати в звітному періоді Донецька залізниця серед залізниць України на 1 місці, а серед галузей народного господарства в Донецькій області - на 9.

Всього за рік фонд оплати праці по залізниці склав 1474,7 млн. грн., в т.ч. основна зарплата – 784,03 млн. грн. або 53,2%; додаткова – 606,8 млн. грн. або 41,1%; інші компенсаційні виплати – 83,87 млн. грн. або 5,7%.

Доплати і надбавки до заробітної плати виплачуються відповідно до прийнятих Положень і

чинних нормативних актів, так: за роботу в шкідливих і важких умовах праці за наслідками атестації робітників є доплати в розмірі від 4 до 12 % тарифної ставки (окладу) встановлені 21072 працівникам дороги і сума коштів, що виплатять, в звітному періоді склала 21238,4 тис. грн.; на виплату надбавки за вислугу років дорогою витрачено 156,6 млн. грн., що на 25,5 млн. грн. більше, ніж минулого року; за клас класифікації встановлені надбавки 3337 працівникам локомотивних бригад, сума виплат склала 6480,8 тис грн.; у 2007 році додатково встановлена надбавка за високу професійну майстерність 234 працівникам і на її виплату 455 чол. витрачено 1094,6 тис грн.; за роботу в нічний і вечірній час виплатить 46283,6 тис. грн.; за поєднання професій встановлена доплата 1381 працівнику, сума виплат склала 7325,0 тис. грн.; за Почесне звання доплату одержують 407 чол. Сума коштів, що була виплачена склала – 548,1 тис грн. [2].

Висновок. В контексті вирішення багаточисленних проблем у сфері соціально-трудових відносин в напрямку забезпечення соціального розвитку населення України вирішального значення набуває розвиток відносин соціального партнерства В наступний час приклад Донецької залізниці є більш винятком ніж правилом. А дійсні умови економічної кризи, що розгорнулась 2008 році можуть привести до того, що у колективному договорі 2009 року будуть зменшені пільги, гарантії з захисту соціально-економічних прав і інтересів працівників. Тому необхідна велика робота по формуванню національної моделі соціально-трудових відносин, зорієнтованої на побудову громадянського суспільства, соціальний розвиток і економічне зростання. Саме соціальне партнерство повинно стати нині переважаючим типом соціально-трудових відносин, і саме наявність цього типу соціально-трудових відносин стане основною ознакою соціальної орієнтації економіки України і дієвим досягнення цілей соціального розвитку.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Геєць В.М. та ін. Трансформація моделі економіки України: ідеологія, протиріччя, перспективи. – К.: Логос, 1999. – 500 с.
2. Коллективный договор о тарифах, трудовых и социальных гарантиях на 2007 – 2008 гг. между руководством и дорожным комитетом профсоюза Донецкой железной дороги. – Донецк, 2007. – 139 с.
3. Соціальний розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Лібанова О.Л., Власенко Н.С., Власик О.С. та ін. – К., 2002. – 110 с.
4. Генеральна угода між Кабінетом міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України

на 1999-2000 роки // Охорона праці, 1999 - №10, с.56

5. Крот В.І., Новикова О.Ф., Логачова Л.М. та ін.. Методичні рекомендації щодо розробки розділу з охорони праці та здоров'я колективного договору (угоди трудового договору) – Донецьк: ІЕП НАН України, 1997 – с. 86

6. Мартякова Е. Реформирование экономического механизма управления охраной труда в Украине // Охрана труда – 1998, №6 – с.9-12

7. Новикова О.Ф. Условия жизнедеятельности и активная социальная политика- Киев: Наукова думка, 1991 – с.145

8. Статистичний збірник «Транспорт та зв'язок за 2007 рік», 2008, с.23

9. Фінагіна О.В. Ринкова трансформація в регіоні. Особливості розвитку та діагностування: Монографія / НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005.- 228с.

10. Позднякова Л.А. Моделирование социальной транспортной системы.- Харьков: Бизнес – Информ, 1998 - №23-24- 54-59 с.

11. Лукьянченко Н.Д., Бунтовская Л.Л. Мотивация персонала : Учебное пособие. – Донецк, ДонНУ, 2004.- 324

*Рецензент к.е.н., доцент ДНУЗТ Гмуль А.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 658.012.32

НОВА СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Корольова Н.М., здобувач (УкрДАЗТ)

Розглянуто проблему підготовки персоналу в сучасних умовах. Встановлено основні вимоги до нової системи підготовки персоналу в умовах інноваційного розвитку залізничного транспорту.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Сучасний розвиток залізничного транспорту стримується негативними явищами, які носять загальноекономічний характер та призвели до зменшення обсягів перевезень, доходів та інших показників. Так за 2008 р. перевезення вантажів порівняно з 2007 р. зменшилися на 3%, а перевезення пасажирів – на 3,9 %, що призвело до отримання збитків у сумі 0,8 млрд. грн. Такі обставини не дають можливість покращити інноваційний розвиток залізничного транспорту, поглиблювати його зацікавленість в розвитку персоналу, здібності якого знаходяться в основі інноваційної діяльності підприємств. Проте постійне підвищення кваліфікаційного рівня персоналу, виховування корпоративного духу та укріплення організаційної культури знаходяться в основі подальшого зміцнення позицій залізничного транспорту, особливо в посткризовий період.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми. Серед робіт, які внесли внесок у розробку наукових основ ефективного управління персоналом слід відзначити дослідження таких науковців: Базарова Т. Ю. [1], Данюка В. М. [2], Лукашевич В. В. [3], Іванова С., Кримова О., Ярних В. [4], Кібанова А. Я. [5], Крамаренко В. І. [6], Маслова В.С. [7], Михайлової А. М. [8], Шмідта В. Р. [9] та ін. Їх праці стосуються історії розвитку підходів та методів оцінки персоналу, узагальненню результатів теоретичних досліджень і практичного досвіду в області управління персоналом підприємств різних форм власності, розкриттю специфіки управління персоналом в залежності від стадії життєвого циклу підприємства, плануванню чисельності персоналу, його атестації, формуванню кадрового резерву та ін.

Сучасний стан залізничного транспорту та