

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті викладено особливості формування соціальної політики сучасного підприємства. Розкрито основні елементи соціальної політики та проблеми, що стримують інвестування роботодавців в соціальний розвиток підприємства та підходи до створення системи показників стану соціальної політики на підприємстві.

The features of forming of social policy of modern enterprise are expounded in the article. The basic elements of social policy and problems which restrain investing of employers in social development of enterprise are exposed. Ways of creation of the indexes system of the state of social policy on an enterprise are expounded.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний стан розвитку України свідчить про неефективність національної стратегії у соціальній політиці, яка б забезпечувала формування гармонійних відносин між різними соціальними прошарками та зростання якості життя населення. Відсутність системного підходу до формування державної соціальної політики, достатнього рівня державних соціальних гарантій, сучасного інструментарію вибору пріоритетів соціальної політики та механізмів її реалізації призвела до фрагментарності вирішення загальних соціальних проблем. Більшість заходів соціальної політики мають декларативний характер й у повному обсязі не реалізовано. Держава наразі неспроможна вирішити питання зростання реальної заробітної плати, пенсій, забезпечити належний захист населення від безробіття, покращити здоров'я людей, ліквідувати феномен «бідності працюючого населення» та інших соціальних проблем. У цьому має їй допомогти бізнес. Між тим на урядовому рівні досі немає стратегічного програмного документа залучення власників капіталу до реалізації внутрішньої фірмової та зовнішньої соціальної політики. У зв'язку із цим вивчення проблеми формування соціальної політики підприємства є актуальним.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Питання сутності та формування соціальної політики підприємства є важливими для підвищення якості трудового життя та розглядаються відомими закордонними та вітчизняними вченими. Так проблеми розвитку соціальної відповідальності бізнесу знайшли своє відображення в наукових дослідженнях Т. Гейнеса, Б. Каліски, А. Россі; питання корпоративної соціальної відповідальності та соціальної відповідальності бізнесу – у працях В. Апопія, М. Бейкера, В. Валікова, А. Колота, О. Грیشнової, М. Мескона, С. Туркіна, Т. Пітерса, Р. Уотермена, М. Фрідмана, Ф. Хедоурі; формуванню соціальної політики та функціонуванню механізмів соціального партнерства присвячено праці Н. Балтачєєвої, І. Бланк, В. Вовка, С. Мельника, Е. Лібанової, Г. Осового та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасні наукові дослідження присвячено проблемі суперечливої взаємодії між обов'язками та відповідальністю бізнесу. А використання механізмів соціального партнерства для забезпечення соціального розвитку на основі ефективної соціальної політики підприємства дотепер залишаються недостатньо опрацьованими, що свідчить про актуальність і своєчасність досліджуваної проблеми.

Постановка завдання. Для сучасної України – країни із домінуванням природних монополістів, шокуючого розшарування населення за доходами, наявними ознаками посилення експлуатації праці – важливого значення набуває тема соціальних гарантій та соціальних пільг працівників на підприємстві, які формуються в результаті узгодження

інтересів працівників та роботодавця на ґрунті соціального партнерства і відображуються у соціальній політиці підприємства. Зміст соціальної політики фіксується у колективному договорі, який є правовим актом, що регулює соціально-трудові відносини в організаціях. Між тим, багато наукових досліджень свідчать про наступ капіталу на працю, особливо під час кризових явищ та погіршення стану соціально-трудових відносин у національній економіці під впливом глобальних економічних процесів. У цих умовах необхідно знайти оптимальне співвідношення державної підтримки формування соціальної політики на підприємствах, та розробити стратегічно-програмний документ залучення власників капіталу до активної реалізації внутрішньої фірмової та зовнішньої соціальної політики. Сьогодні спостерігається усвідомлення необхідності підвищення соціальної відповідальності підприємства перед суспільством й забезпечення конкретних соціальних потреб персоналу, споживачів, що обґрунтовує необхідність вивчення соціальної політики підприємства і ролі в ній людського фактору. Мета статті – розкрити особливості формування соціальної політики сучасного підприємства в умовах глобалізації економіки та розвитку соціального партнерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. До останнього часу основна увага приділялася переважно питанням соціальної політики держави, націленої на подолання бідності і захист малозабезпечених верств населення. Між тим соціальній політиці підприємства не приділялося належної уваги: недостатньо чітко розділявся зміст соціальної та економічної політики; сфера соціальної політики підприємства обмежувалася проблемами поліпшення професійної підготовки і охорони праці; соціальна політика підприємства реалізовувалась переважно через розвиток соціальної інфраструктури підприємства. Як наслідок, інтерпретація змісту соціальної політики підприємства обмежувалася колом проблем забезпечення надання соціальних послуг своєму персоналу.

У сучасних умовах репутація підприємства залежить не лише від його комерційних успіхів й якості продукції, а також від його активності у розв'язанні проблем території, на якій діє це підприємство. Тому суб'єкти господарювання дедалі частіше вдаються до концепції «корпоративного громадянства», згідно з якою підприємство як «громадянин» певної території, повинно сплачувати встановлені податки відповідно до норм чинного законодавства, дотримуватися норм законодавства про працю, охорону навколишнього середовища. Підприємство також повинно брати на себе певну додаткову відповідальність у вигляді розвитку територіальної соціальної інфраструктури, здійснення з місцевою адміністрацією спільних проектів тощо.

Таким чином, соціальна політика підприємства має як внутрішнє, так і зовнішнє середовище. У внутрішньому середовищі на перший план виступає соціальна організація трудової діяльності людей та їх груп на підприємствах, а у зовнішньому середовищі – це, у першу чергу, задоволення суспільних потреб у певних товарах і послугах, а також взаємодія з місцевими та регіональними громадами з питань розвитку соціальної інфраструктури, участь у реалізації територіальних соціальних програм. При цьому виявляється протиріччя між підприємством і територіальним (місцевим) розвитком: чим більше підприємство вкладає в соціальну політику території, тим менше у нього коштів для внутрішнього соціального розвитку. У рамках цієї проблеми особливо проявляються питання видів та обсягів соціальної відповідальності підприємства у зовнішньому середовищі.

Зауважимо, що вже з кінця семидесятих років провідні компанії США і Великобританії почали приходити до необхідності об'єднати розрізнені елементи корпоративної політики, пов'язані з взаємовідносинами компанії із зовнішнім середовищем, і виробити цілісні підходи до взаємодії з суспільством. Це означає, що на формування соціальної політики підприємства впливають екзогенні та ендогенні фактори. До першої групи слід віднести:

- вплив державної соціальної політики, а саме жорсткі стандарти у сфері трудового законодавства, охорони навколишнього середовища, мінімальний рівень заробітної плати;

- обов'язкове соціальне страхування за встановленими нормативами - пенсійне, соціальне, медичне, по безробіттю;
- соціальні виплати та компенсації, що відносяться на фонд оплати праці;
- вплив профспілок, насамперед у сфері охорони праці та в соціальній політиці;
- взаємозв'язок між громадською думкою і рівнем продажу;
- готовність споживачів до сприйняття заходів корпоративної соціальної політики;
- організація на належному рівні системи фінансово-кредитної та інвестиційної підтримки промислових підприємств;
- встановлення підприємствам системи податкових пільг.

До внутрішніх факторів можна віднести наступні: філософію компанії; маркетингову стратегію (мається на увазі тісний взаємозв'язок соціальної спрямованості компанії та соціально-етичної маркетингової стратегії); принципи і підходи до корпоративного управління; ініціативну діяльність власника підприємства, його релігійні і етичні переконання.

У межах нашого дослідження більшою мірою зупинимося на проблемах формування внутрішньої фірмової соціальної політики. Досліджуючи спонукальні причини і функції надання підприємствами добровільних соціальних послуг, можна зустріти безліч різних точок зору. З одного боку вважається, що спонукають керівників до соціального захисту робітників своїх підприємств традиції, що залишилися в спадок від планової економіки. У той час, на фоні недостатньої забезпеченості усього населення держави низкою матеріальних і соціальних благ, керівники намагалися за рахунок підприємства забезпечити працівникам необхідний рівень соціального захисту.

З такою традицією і сьогодні пов'язані різноманітні види соціальної підтримки, які роботодавці готові надати окремим працівникам в особливо важких обставинах. Така система соціального забезпечення на підприємстві діяла і продовжує діяти як система субсидій, коли немає відповідної необхідної допомоги.

З другого боку, соціальний захист працівників підприємств пов'язаний з ефектами інтеграції. Відповідно до них заходи соціального забезпечення покликані об'єднувати працівників даної фірми на соціальній основі. Особливо, у зв'язку з цим, велике значення мають культурні, спортивні та громадські заходи (наприклад, виробничі свята).

Крім того, вважається, що заходи по соціальному забезпеченню, спрямовані на поліпшення матеріального становища працівників, допомагають фірмі вигідно виділитися на зовнішньому ринку праці. Це стосується і додаткових виплат до заробітної плати, що дозволяють фірмі краще прив'язати до себе працівників, і наявності соціальних пакетів на підприємстві. Особливе значення цей аргумент набуває тоді, коли отримання соціального забезпечення ставить одержувача в більш вигідне з точки зору податків становище, ніж якщо б оплачував його індивідуально зі своєї заробітної плати (наприклад, страхування життя, автомобіль фірми, який використовується в особистих цілях).

І, нарешті, необхідно вказати на зміцнення зв'язку працівників з підприємством, що досягається шляхом забезпечення, наприклад, робочим одягом, харчуванням, оплатою транспортних витрат. Особливо треба підкреслити яскраво виражену економічну спрямованість соціального забезпечення працівників підприємства.

Таким чином, орієнтовані на співробітників соціальні послуги підприємства повинні:

- сприяти ототожненню цілей співробітників і цілей підприємства та виховувати лояльних працівників, які показують високу ефективності праці;
- соціально захищати співробітника і доповнювати за необхідності соціальні послуги, що надаються в законному порядку або ж відповідно до колективних угод різного рівня;
- покращувати моральну атмосферу на підприємстві та створювати у співробітників і у громадськості позитивну думку про підприємство.

Виходячи із цих положень, внутрішню соціальну політику підприємства тісно пов'язують з його економічною політикою і розуміють як управління процесом надання послуг соціального характеру співробітникам організації та членам їх родин.

Під соціальними послугами організації розуміють набір усіх послуг, що організація надає своїм співробітникам і членам їхніх родин, крім заробітної плати. Ці послуги надаються організацією на основі закону, тарифних угод (генеральної і галузевої), колективного договору чи добровільної через певні соціальні плани або зобов'язання.

Зауважимо, що важливим проблемним питанням формування соціальної політики є недостатня розробленість в Україні правових засад надання соціальних послуг на підприємстві. Деякі спроби формування законодавчої бази щодо забезпечення соціального обслуговування, надання соціальних послуг в нашій країні відбулися з прийняттям законів України «Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії», «Про стандартизацію», «Про соціальні послуги». Сюди можна віднести і Закони «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про реабілітацію інвалідів» та ін. Але у жодному з них немає докладного розглядання цих питань на рівні підприємства (організації, фірми тощо). Це значно стримує роботодавців в напрямку покращення соціального планування на підприємствах та формування ефективної соціальної політики.

Схематично модель основних елементів соціальної політики на підприємстві відображена на рис. 1 [1, с.289].

Мета соціальної політики підприємства: створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників; забезпечення безпеки працівникам на виробництві, у побуті, місці відпочинку; задоволення і розвиток потреб працівників; зміцнення здоров'я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників; збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни). На наш погляд, головною метою соціальної політики підприємства є реалізація концепції гідної праці та підвищення якості трудового життя.

Соціальна політика на підприємстві повинна будуватись на таких принципах як: врахування матеріальних і нематеріальних потреб і інтересів співробітників; доступність і гласність видатків підприємства; економічна здійсненність стосовно видатків і результатів; недубльованість соціальних потреб, що вже в достатній мірі задоволені державними або іншими суспільними інститутами; врахування зростаючих життєвих стандартів і системи цінностей суспільства.

Соціальна політика організації, що є частиною політики управління персоналом, виконує такі функції: попередження конфліктів; поліпшення відносин між роботодавцями і найманими працівниками; залучення нових працівників; створення сприятливого іміджу підприємства в очах громадськості; формування лояльності персоналу до даної організації.

Розробка і проведення соціально-економічної політики в організації здійснюються по багатьох напрямках, найважливіші з яких є: політика зайнятості (її стабільність); політика доходів; політика відносин співробітництва роботодавця і профспілок; політика соціального забезпечення і соціального захисту працівників; політика покращення якості трудового життя. Ці напрямки тісно переплітаються, взаємозалежні і доповнюються соціально – економічними показниками розвитку підприємства.

Важливе місце у здійсненні соціальної політики має соціальна інфраструктура, яка являє собою комплекс об'єктів, призначених для життєзабезпечення працівників організації та членів їх сімей, задоволення соціально-побутових, культурних та інтелектуальних потреб.

Перелік таких об'єктів враховує:

- усупільнений житловий фонд (будинки, гуртожитки) та об'єкти комунального господарства (готелі, лазні, пральні тощо) з мережами енерго-, газо-, водо- і теплопостачання, каналізації, телефонного зв'язку, радіомовлення і т.п.;
- медичні та лікувально-профілактичні установи (лікарні, поліклініки, амбулаторії, медпункти, аптеки, санаторії, профілакторії та ін.);

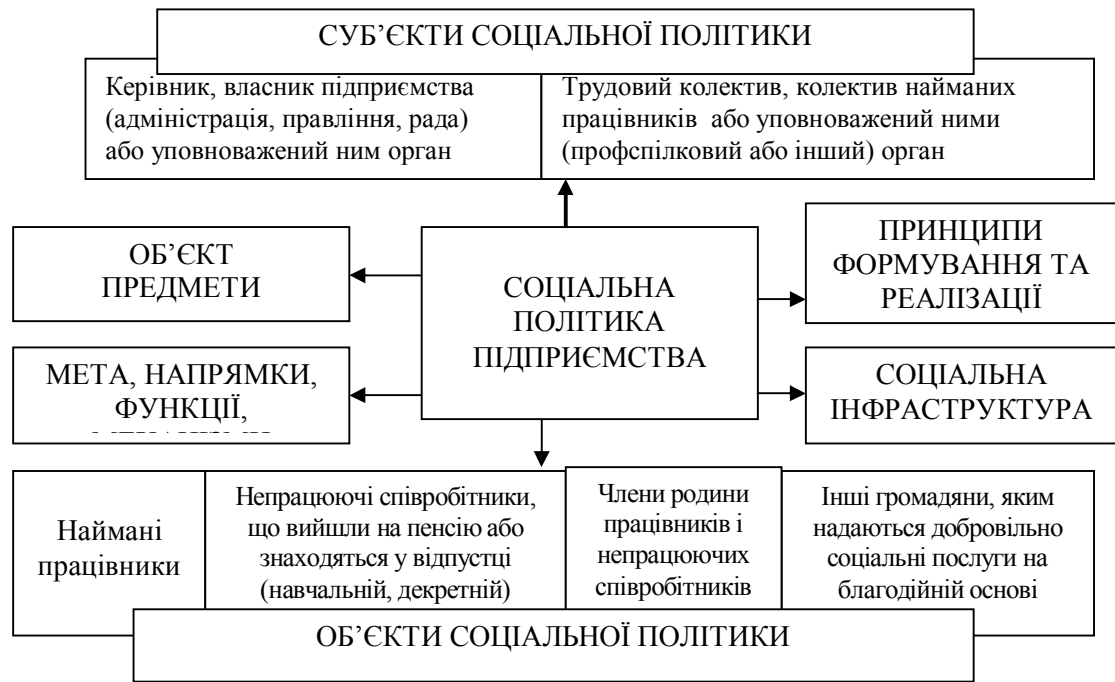


Рис. 1. Елементи соціальної політики підприємства

- об'єкти освіти і культури (школи, дитячі дошкільні і позашкільні заклади, будинки культури, клуби, бібліотеки, виставкові зали і т.п.);
- об'єкти торгівлі та громадського харчування (магазини, їдальні, кафе, ресторани, підсобні господарства для постачання свіжих продуктів);
- об'єкти побутового обслуговування (комбінати, майстерні, ательє, салони, пункти прокату);
- спортивні споруди (стадіони, плавальні басейни, спортмайданчики) та бази масового відпочинку, пристосовані для проведення фізкультурно-оздоровчих заходів;
- колективні дачні господарства і садово-огородні товариства.

Організація в залежності від своїх масштабів, форм власності, галузевої приналежності, місця розташування та інших умов може розпоряджатись власною соціальною інфраструктурою або мати набір тільки її окремих елементів або розраховувати на кооперацію з іншими організаціями та на муніципальну базу соціальної сфери.

Соціальну політику підприємства слід розглядати в якості мотиваційного ресурсу управління: соціально-орієнтована кадрова політика підприємства і пов'язані з нею соціальні послуги повинні сприяти тому, щоб робітник задовольняв свої потреби, інтереси, мотиви праці. По-перше, на підприємстві реалізуються пільги та гарантії в рамках соціального захисту робітників (соціальне страхування за віком, за випадком термінової непрацездатності, безробіття та ін.), які встановлені на державному або регіональному рівні.

По-друге, підприємства надають своїм працівникам та членам їх сімей додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального стимулювання у межах так званих соціальних пакетів. Надання додаткових пільг та послуг соціального характеру, понад обов'язкові виплати, проводиться або за ініціативою адміністрації, яка дійсно втілює в життя принципи соціальної кадрової політики, або в результаті тарифних угод між адміністрацією та радою трудового колективу (профкомом), як виразником інтересів працівників. Ці виплати є такими ж обов'язковими для виконання, як і ті, що надаються згідно з трудовим законодавством. Підприємства, які зробили метою своєї діяльності створювати кращі, ніж у конкурентів товари і послуги, і своїм співробітникам зазвичай пропонують більше, ніж тільки встановлений законом або тарифною угодою мінімум. Підприємство може досягти успіху в сучасних умовах тільки тоді, коли працівники відчують, що, по-перше, до них відносяться не просто краще, ніж на інших підприємствах, а як до рівноправних партнерів; і, по-друге, тоді, коли у працівників буде можливість саморозвитку і творчого зростання на

підприємстві. Отже, соціальні чинники мотиваційного механізму повинні, з одного боку, бути привабливими для працівників, а, з іншого, орієнтованими на успіх фірми. Соціальні чинники мотивації праці повинні відповідати соціальній політиці фірми.

Однією з важливих проблем формування ефективної соціальної політики є удосконалення механізму соціальних витрат на підприємстві. Зважаючи на нестійке фінансове становище, більшість підприємств не може утримувати соціальну сферу. З іншого боку, на багатьох підприємствах заробітна плата припинила виконувати свої функції, не забезпечуючи відтворення робочої сили і не регулюючи споживчого попиту. Разом із тим низький рівень заробітної плати не забезпечує конкурентних переваг на міжнародному ринку. Витрати на оплату праці і соціальні відрахування мають найменшу питому вагу в загальній сумі витрат підприємства.

Крім того, зруйнована за часи ринкового реформування економіки соціальна інфраструктура, а також відсутність відповідних установ та адекватних економіці з елементами ринкових відносин форм соціального захисту населення також негативно впливає на працівників. Безперечно, заробітна плата є основною частиною вирішення соціальних проблем, але існують інші, ефективніші підходи стосовно соціального захисту працівників. Саме тому збільшення соціальних витрат може виявитися значно економнішим засобом зацікавлення працівників, ніж збільшення заробітної плати.

Соціальні витрати, як окрема категорія, вимагає чіткого визначення структури та класифікації цих витрат з урахуванням вимог фінансового, податкового, управлінського обліку й міжнародного досвіду. Потенційна можливість задоволення таких потреб різних соціальних груп безпосередньо залежить від обсягів та ефективності діяльності підприємства, що в цілому впливає: на загальні обсяги податків, внесків та інші обов'язкові платежів; поточні витрати підприємства; розмір прибутку, який може бути спрямований на реалізацію соціальних та інших потреб. Для забезпечення потреб різних соціальних груп підприємству необхідно обрати ефективні форму та спосіб реалізації, провести вартісну оцінку можливостей та визначитися із джерелами фінансування (табл. 1).

Таблиця 1

Способи реалізації підприємством потреб різних соціальних груп та джерела їх фінансування [2, с.15]

| Соціальні групи | Способи реалізації потреб | Джерела фінансування потреб |
|------------------------------|--|--|
| Власники підприємства | Сплата дивідендів. Нарахування та виплата відсотків за акціями. | Прибуток підприємства. |
| Персонал підприємства | Оплата праці. Надання пільг, пов'язаних з роботою на підприємстві. Створення умов для роботи та відпочинку. | Собівартість продукції (послуг). Прибуток підприємства. |
| Постачальники ресурсів | Своєчасна оплата матеріальних ресурсів. Сплата штрафів, пені або неустойки. | Собівартість продукції. Інші витрати звичайної діяльності. Прибуток підприємства. |
| Споживачі продукції (послуг) | Підвищення якості продукції (послуг). Зниження вартості продукції (послуг). Підвищення рівня обслуговування. | Собівартість продукції (послуг). |
| Суспільство | Сплата податків, зборів та інших обов'язкових платежів. Будівництво об'єктів соціально-культурного призначення. Благодійні внески. Створення нових робочих місць. Дотримання вимог екологічної безпеки виробництва та якості продукції (послуг). | Собівартість продукції (послуг). Прибуток підприємства. Інші витрати звичайної діяльності. |

Порівняльну характеристику вітчизняного та зарубіжного досвіду класифікації витрат, що пов'язані з розрахунками з персоналом за економічними елементами, наведено в табл. 2.

Класифікація витрат, що пов'язані з розрахунками з персоналом, за економічними елементами у зарубіжній та національній практиці

| Національна практика, П(С)БО 16 «Витрати» | Зарубіжна практика, МСФЗ 19 «Виплати працівникам» |
|---|---|
| 1. Витрати на оплату праці: заробітна плата за окладами і тарифами, премії та заохочення, матеріальна допомога, компенсаційні виплати, оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші затрати на оплату праці | 1. Короткострокові виплати працівникам: зарплата працівників, внески на соціальне забезпечення, оплачувана щорічна відпустка з поважних причин, виплата за участь у прибутку та премії, а також негрошові витрати на медичне обслуговування, надання житла, автомобілів та безкоштовних або субсидованих товарів (послуг). |
| 2. Відрахування на соціальні заходи: відрахування на пенсійне забезпечення, відрахування на соціальне страхування, страхові внески на випадок безробіття, відрахування на індивідуальне страхування персоналу підприємства, відрахування на інші соціальні заходи | 2. Виплати по закінченню трудової діяльності: пенсії, інші виплати – страхування житла та медичне обслуговування тощо. 3. Інші довгострокові виплати: додаткова відпустка за вислугу років або оплачувана академічна відпустка; виплата винагороди до ювілеїв; виплати у зв'язку з тривалою непрацездатністю; виплати частки прибутку та премії тощо. 4. Виплати при звільненні працівників |
| | 5. Компенсаційні виплати інструментами капіталу підприємства: акції, опціони на акції, випущені для працівників підприємства за ціною, нижчою, ніж для інших осіб, виплати грошовими коштами, сума яких залежить від майбутньої ринкової ціни акції підприємства |

Перелік складових витрат на утримання персоналу у зарубіжній практиці свідчить про те, що він значно ширший, ніж перелік складових витрат на оплату праці в українській економіці. Це є однією із причин низької, порівняно із зарубіжними країнами, питомої ваги витрат на оплату праці у загальних витратах.

Поряд з відмінностями в класифікації витрат, пов'язаних з розрахунками з персоналом, у зарубіжній практиці існує поняття «соціальні витрати». Зарубіжні науковці тлумачать соціальні витрати як витрати, що необхідні для фізичного формування, розвитку і забезпечення стабільного рівня життя людини, а саме витрати на підтримання здоров'я, здобуття загальної і спеціальної освіти, витрати на пенсійне забезпечення, дотримання умов праці тощо.

Вітчизняні вчені до соціальних витрат відносять відрахування на соціальне страхування та витрати на створення та утримання соціальної інфраструктури підприємства. Вони відображені у Ф № 3 – ПВ «Звіт про використання робочого часу» (затверджена наказом Держкомстату України від 11.12.2007 р. № 455). Структура витрат на утримання робочої сили на підприємстві містить такі статті:

- витрати на соціальне забезпечення працівників;
- витрати на культурно-побутове обслуговування працівників;
- витрати на забезпечення працівників житлом;
- витрати на професійне навчання;
- інші витрати на робочу силу.

За результатами дослідження науковців [2, с.17] було виявлено, що у цей час вітчизняні підприємства здійснюють у середньому по 4–3 заходи внутрішньої соціальної

відповідальності на працівника на рік. Серед тих, хто проводить такі заходи, 81,2% підприємств ніколи не затримують зарплату; 57,5% – регулярно підвищують зарплату та виплачують премії; 55,9% – не беруть до уваги при прийомі на роботу та кар'єрному зростанні стать, вік, релігійні та політичні переконання; 55,1% – проводять та підтримують кар'єрне навчання працівників. Менше половини підприємств оплачують понадурочні години праці (43,2%), надають можливість гнучкого графіку роботи (42,4%), надають медичне страхування та оплачують частково або повністю оздоровлення своїх працівників (33,0%).

В Україні можна простежити два напрямки реалізації внутрішньої соціальної відповідальності підприємств: надання пакетів соціальних компенсацій у грошовому еквіваленті (так звана монетизація соціального пакета) та безпосереднє надання соціальних послуг на власних об'єктах. Більшість вітчизняних промислових підприємств належать саме до другого типу. Прикладом компаній, які утримують соціальну оздоровчу сферу, є ДПЕК, ЗАТ «Новокраматорський машинобудівний завод», група компаній «Норд», ОП «Шахта ім. О. Ф. Засядька» та деякі інші.

Безперечно на соціальний розвиток підприємства негативно вплинула фінансово-економічна криза, яка торкнулася й України. Внаслідок цього помітнішими стали фактори стримання соціальних інвестицій на підприємствах: недотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій працівників; порушення з боку роботодавців міжнародних прав людини та трудових стандартів; безсистемний підхід до інвестування в персонал; невиправдана економія на інвестиціях в охорону праці та здоров'я працівників; низький рівень заробітної плати та тривала заборгованість з її виплатами.

Чинником стримання соціального розвитку підприємства є й підвищення експлуатації праці під впливом глобалізації економіки та незрілість соціального партнерства в Україні. Наразі цілий ряд учених роблять спробу дати оцінку реальному стану справ у країнах розвинутого державно-корпоративного капіталізму, зокрема періоду первинного накопичення капіталу в Україні.

Президент Центру Європейських досліджень при Гарвардському університеті С. Гофман вважає, що можливо ми перебуваємо в ситуації європейського національного капіталізму 19 століття, до того, як держави почали його регулювати й усвідомлювати, що навіть стурбований прибутком капіталіст має часом опікуватися своїми працівниками, забезпечувати прийнятний рівень заробітної плати [3, с.11].

Саме науковці Заходу зараз показують, що маючи економічну владу та всі необхідні засоби (кошти, політичну та судову владу, засоби масової інформації, можливості підкупу профспілкової верхівки, а також лівих політичних партій), власники капіталу спроможні диктувати найманій праці свої умови, змішуючи працівників «добровільно - примусово» з ними погоджуватися. Тому підтвердженням є такі приклади [4, с.28].

1. Підняття у більшості країн межі пенсійного віку до 67 років, як чоловіків, так і жінок (Німеччина, Польща). Ліквідація гарантій зайнятості для працівників 40-річного віку й більше (Італія, Іспанія, Франція та ін.).
2. Ліквідуються або погіршуються права молоді щодо гарантії «права першого найму» (Франція). З метою отримання досвіду роботи, Уряд Україні виступив з ініціативою найму на роботу випускників Вишів на півроку без оплати.
3. Розпочався наступ капіталу на тривалість робочого дня та робочого тижня. Так у країнах ЄС починаючи з 1980-тих років він становив від 35 годин (Франція) до 38 годин (Німеччина). Сьогодні, за даними МОП по 50 год. на тиждень працюють в Японії (28,1% усіх працівників); Австралії та США – біля 20% найманих працівників. Литва законодавчо закріпила 48 годин обов'язкової щотижневої праці, а за підвищення до 60 годин узгоджено виступають Уряд і роботодавці цієї країни. Доцільно відмітити, що Світовий банк у 2007 році озвучив прагнення капіталу, визначивши 66-годинний робочий тиждень як бажаний для країн, що сподіваються на інвестиції. І це не зважаючи на те, що за такого робочого тижня передчасно руйнується трудовий потенціал найманих працівників.

4. Зростає рівень експлуатації праці. Наприклад, в металургійній промисловості в Україні цей показник дорівнює 95%, тобто, тільки 24 хвилини за 8-годинний робочий день кожен працівник працює на себе, 7 год. 36 хвил. – на власника підприємства. У Німеччині в цій галузі, рівень експлуатації – 65%.

У сучасних умовах реальним шляхом узгодження інтересів праці і капіталу в умовах сьогодення етапу реставрації капіталістичного способу виробництва в Україні може бути посилення впливу держави на процеси формування та реалізації соціальної політики на підприємствах на законодавчому рівні. Для цього доцільна державна підтримка розвитку соціально-відповідального інвестування (надання податкових пільг, субсидій, грантів та ін. для підтримки соціально відповідальних підприємств) та подальший розвиток соціального партнерства на основі трипартизму.

Соціологічні дослідження проведені на підприємствах Донецької області свідчать, що наразі серед проблем формування соціальної політики переважають такі [5, с.22]:

- спільний вплив таких чинників, як спрощення структури суспільних потреб і зниження життєвого рівня населення, які зумовлюють 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 та зовнішніх чинників підприємства вимушені скорочувати фінансувати або ліквідувати власні об'єкти соціальної інфраструктури.

І на останок зауважимо, що в Україні доцільно вивчати та впроваджувати досвід підприємств економічно розвинених країн щодо формування та реалізації соціальної політики. Соціальна політика на підприємствах в західноєвропейських країнах при всіх відмінностях конкретних механізмів її проведення спрямована на те, щоб забезпечити працівникам рівні стартові можливості, застрахувати їх від ризику позбутися гідного рівня життя, регулювати доходи.

З метою створення умов управління соціальним розвитком цілком слушно вітчизняні вчені наголошують на необхідності впровадження в практику роботи вітчизняних підприємств соціальної звітності та соціального аудиту. У цьому напрямку є достатньо прикладів із закордонного досвіду використання таких важелів управління соціальним розвитком, особливо у Франції.

У 80–90-ті роки минулого століття у розвинених країнах розпочався інтенсивний процес розробки нормативно-правової бази з організації соціального аудиту та підготовки соціальних звітів. Нині за даними ООН, більше ніж 40 тис. фірм використовують у своїй діяльності ці стандарти.

Соціальну звітність А. Колот [7, с.6] розглядає як соціальний інститут, що сприяє налагодженню зв'язків із громадкістю та допомагає компаніям завоювати довіру заінтересованих сторін завдяки відкритому, об'єктивному висвітленню їх внеску у розв'язання економічних, соціальних, екологічних питань. Водночас соціальна звітність є важливим інструментом прийняття управлінських рішень, визначення стратегії розвитку компаній, яка вбудовує соціальні аспекти у загальну систему їх діяльності.

Висновки і перспективи подальших розробок. Пожвавлення в економіці, підвищення рівня життя населення неможливі без активної господарської діяльності, без розвитку світогляду та системи цінностей, які спонукали б людину виявляти ініціативу, відповідальність та самостійність.

Важливе місце в системі базових цінностей інноваційного ринкового світогляду належить саме соціальній політиці підприємств. Адже, саме усвідомлення своєї місії підприємця в ринковій трансформації економіки, дозволяє посилити потенціал підприємницького сектора, довести його суспільну значущість. Корпоративний сектор має приділяти більше уваги вирішенню соціальних проблем. Стратегічними напрямками соціального розвитку підприємств, на наш погляд є такі:

- створення державою базових умов для розвитку соціальної політики підприємства, що передбачає розробку нового прозорого та простого Податкового кодексу України та розробка законодавства (або доповнення існуючого) щодо виділення такої сфери застосування соціальної політики, як окремі підприємства (організації, фірми тощо) та забезпечення прозорих умов для соціальної діяльності;
- проведення постійної інформаційно – роз'яснювальної роботи для переконання менеджерів компаній в ефективності соціально-відповідальної ділової практики, яка дає змогу підвищити якість трудового життя працівників і на цій основі знизити плінність кадрів, підвищити задоволеність працею на даному підприємстві, зменшити тиск із боку контрольних та фіскальних органів;
- розробку та реалізацію на підприємствах програм гідної праці;
- розробку системи показників економічної та соціальної ефективності реалізації соціальної політики на підприємстві, базою для неї може слугувати система оцінки якості трудового життя [7, с. 3–9];
- розвиток внутрішньо фірмового соціального страхування;
- розповсюдження практики добровільних нефінансових звітів підприємств відповідно до досягнення соціальних стандартів, встановлених державою.

Успішне просування вітчизняних підприємств на шляху соціального розвитку можливе при органічному поєднанні універсальних принципів економічної політики, соціально орієнтованої ринкової економіки і соціальної політики підприємства. Тому важливим суб'єктом в реалізації соціальної політики підприємства повинна стати держава, яка покликана ефективно здійснювати регулюючу роль. Тільки вона, використовуючи властиві їй засоби (законодавчу базу, оподаткування, соціальну політику тощо), в змозі протистояти ринковій стихії, бути гарантом гідного життя працівників підприємств і їх соціального захисту.

Список використаної літератури

1. Гриненко А. М. Соціальна політика: [навч.-метод. посіб.] / А. М. Гриненко. – К.: КНЕУ, 2004. – 309 с.
2. Задирак Д. Социальная ответственность бизнеса / Д. Задирак, В. Сморгочкова // Социальное партнерство. – 2008. – № 2. – С. 14–18.
3. Колот А. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 3–11.
4. Мандибура В. «Людський капітал»: об'єктивна економічна реальність чи ідеологема / В. Мандибура // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 26–33.
5. Балтачєєва Н. Сучасні проблеми формування соціальної політики на підприємствах Донецької області / Н. Балтачєєва // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 16–22.
6. Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит, як сучасні інститути і технології соціального розвитку // А.Колот // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 3–9.
7. Мельник С. Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні: методичні підходи // С. Мельник, П. Коропець // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 3–10.