

УДК 331.34:330.131.5:631.11

О. С. Фротер,
аспірант, Уманський національний університет садівництва

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

O. Froter,
Postgraduate student, Uman National University of Horticulture, Uman

PECULIARITIES OF SOCIAL TENSION CASES IN THE ACTIVITY OF AGRARIAN ENTERPRISES

Досліджено сутність поняття "соціальна напруженість". Виявлено та проаналізовано основні причини виникнення соціальної напруженості в трудових колективах аграрних підприємств. Обґрунтовано необхідність та дієвість заходів із зниження рівня соціальної напруженості на підприємствах.

The essence of social tension has been researched. The basic reasons of social tension in labor staff relations of the agrarian enterprises have been determined and analyzed. The necessity of development of effective measures decreasing of social tension at the enterprise has been given argumentation.

Ключові слова: соціальна напруженість, трудовий конфлікт, колективний договір, заробітна плата, умови праці, аграрні підприємства.

Key words: social tension, labor dispute, collective agreement, salary, working conditions, agrarian enterprises.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Лібералізація економіки і сучасний розвиток ринкового середовища в умовах жорсткої конкуренції та постійного підвищення вимог до якості продукції зумовили перегляд попередніх принципів управління підприємством з метою підвищення ефективності використання його ресурсів.

Одним із основних факторів високої конкурентоспроможності та прибутковості будь-якого підприємства є його трудові ресурси. Уміло підібраний трудовий колектив — це запорука успішної діяльності та процвітання підприємства. Проте, в сучасних умовах соціально-економічних перетворень, що відбуваються в Україні, досить поширеною стає проблема розбіжності інтересів найманих працівників і роботодавців. Суперечності у соціально-трудових відносинах зумовлюють появу соціальної напруженості в трудових колективах підприємств.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Розгляду різних аспектів виникнення і прояву соціальної напруженості в контексті соціально-трудових відносин присвячені роботи відомих вчених-економістів, зокрема А. Андрющенко, І. Євдокимової, О. Плахової, О. Чернявської, О. Яковенко, В. Ярової та інших. Як свідчить практика, нагромаджений обсяг наукових досліджень не повною мірою розкриває особливості виникнення соціальної напруженості в трудових колективах аграрних підприємств і потребує подальшого розгляду.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою дослідження є опрацювання основних причин виникнення соціальної напруженості в трудових колективах аграрних підприємств та обґрунтування необхідності та дієвості заходів зі зниження рівня соціальної напруженості.

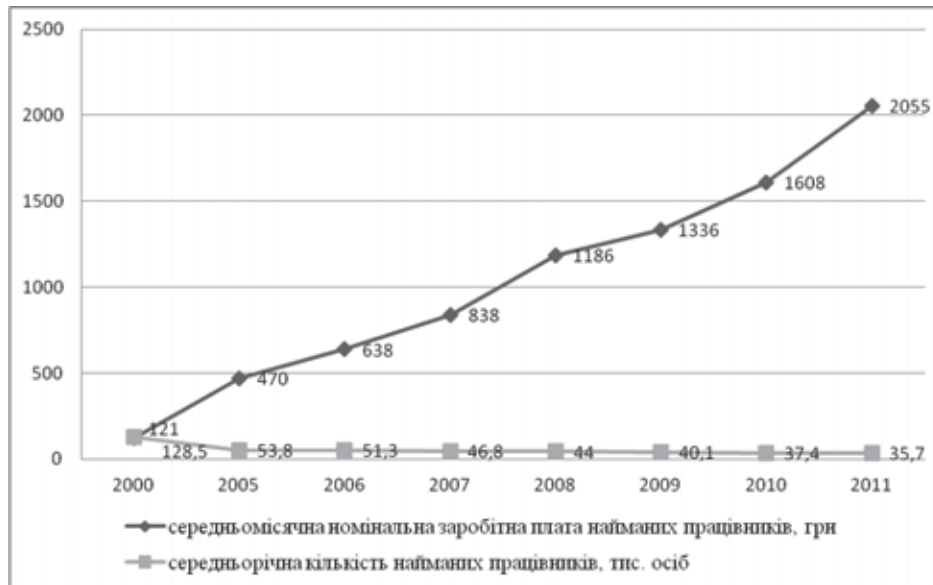


Рис. 1. Динаміка середньорічної кількості найманих працівників аграрних підприємств Черкаської області та їх середньомісячної заробітної плати

Джерело: складено за даними Головного управління статистики у Черкаській області.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Соціальна напруженість характеризує психологічний стан людини, групи людей або суспільства в цілому, що виникає в результаті розриву між очікуваним та реальним задоволенням соціальних потреб і призводить до розвитку конфліктних ситуацій.

Виникненню соціальної напруженості в трудових колективах сприяє сукупність зовнішніх (об'єктивних) та внутрішніх (суб'єктивних) факторів [1, с. 172]. До зовнішніх факторів належать соціально-політична ситуація в країні, економічний стан регіону та галузі, умови праці на конкретному підприємстві, які обумовлені змістовністю праці, її безпекою, санітарно-гігієнічним станом виробничого середовища, рівнем організації й оплати праці тощо.

Внутрішні чинники характеризують самого працівника: його стать, вік, освіту, стаж роботи, особистий досвід, загальну і професійну культуру, ціннісні орієнтації тощо.

На формування соціальної напруженості в трудовому колективі також впливає розширення прав роботодавців та звуження прав найманих працівників, їх порушення; нерівність можливостей у захисті своїх трудових прав найманими працівниками і роботодавцями; ухилення від укладання колективного договору з боку роботодавців; невиконання роботодавцями пунктів договору, різниця у ступені відповідальності за невиконання договірних зобов'язань тощо [2, с. 204].

Регулювання соціально-трудових відносин за допомогою укладання колективних договорів — це основа соціального діалогу на рівні підприємства. Саме колективний договір є основним засобом узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у питаннях нормування та оплати праці, фінансування соціальних програм підприємства, а також здійснення заходів соціального захисту.

У сучасних умовах нестабільного розвитку ринкової економіки панує думка про необов'язковість укладення колективного договору за умови, якщо сторони на цьому не наполягають. Ініціатива більшості роботодавців у даному питанні є мінімальною, оскільки їхні обмежені фінансові можливості не дозволяють передбачити для працівників цілий ряд соціальних пільг (премії, надбавки, оплата лікарняних листів, додаткові відпустки), які зобов'язує передбачити колективний договір.

На початок 2012 р. кількість колективних договорів, зареєстрованих між аграрними підприємствами Черкаської області та найманими працівниками, зменшилась на 11,4% порівняно з 2011 р. Кількість працівників, охоплених колективними договорами, становила 27352 особи, що на 3% менше порівняно із 2011 р. [3, с. 206].

Неадекватна вартість робочої сили створює соціальну напруженість у трудових колективах, що в підсумку може згубити будь-який бізнес. Заощаджуючи на заробітній платі, сільськогосподарські підприємства втрачають кваліфікованих працівників. В умовах сьогодення,

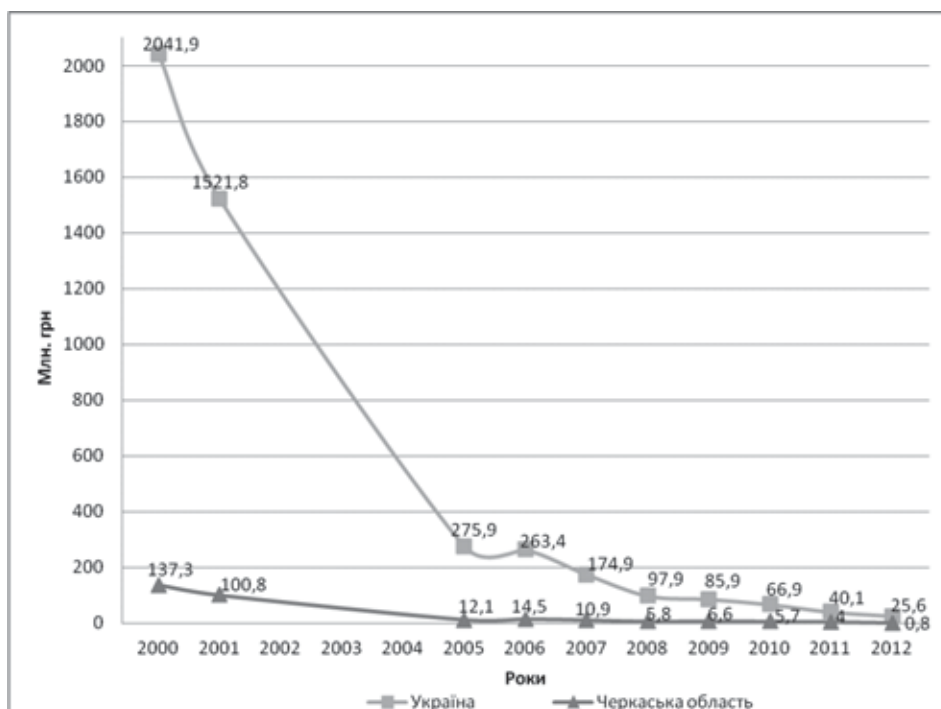


Рис. 2. Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати працівникам аграрних підприємств України та Черкаської області

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Черкаській області

коли використання земельних ресурсів здійснюється без чітко окресленого соціального та еколого-економічного обґрунтування, розуміючи безперспективність господарювання, люди покидають села [4, с. 87].

Слід зазначити, що середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника сільського господарства Черкаської області за досліджуваний період має чітку тенденцію до зростання (рис. 1). Так, збільшення цього показника у 2011 р. порівняно із 2000 р. відбулося в 17 разів. Проте, вказане зростання відбулося і за рахунок значного скорочення середньорічної кількості працівників аграрних підприємств

протягом досліджуваного періоду (в 4 рази), що є негативним явищем, оскільки люди втратили свої робочі місця.

На тлі соціальної напруженості виникають та загострюються колективні трудові конфлікти. За результатами роботи Національної служби посередництва і примирення, встановлено, що стан соціально-трудова відносин у колективах підприємств Черкаської області у 2011 р. є нестабільним, а в окремих випадках із вираженими тенденціями до ускладнення. В розрізі галузей економіки Черкаської області найбільше випадків дестабілізації стану соціально-трудова відносин у 2011 р. виникало на

Таблиця 1. Стан умов праці працівників аграрних підприємств на 1 січня 2011 року

Показник	Україна	Черкаська область
Кількість аграрних підприємств, на яких працівники зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, всього, од.	1925	166
у % до обстежених підприємств	30,9	45,0
у т. ч. аграрні підприємства, на яких атестацію робочих місць проведено (у % до загальної кількості підприємств) у 2007 – 2011 рр.	95,4	91,6
у 2011 р.	32,2	34,3
Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, всього, тис. осіб	42,5	6,4
у % до облікової кількості штатних працівників	8,7	19,1
Облікова кількість працівників служб охорони праці на 1.01.2012 р. – всього, тис. осіб	4,6	0,2
у розрахунку на 1 підприємство	0,7	0,5

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Черкаській області

підприємствах житлово-комунального господарства, харчової промисловості, (по 4) транспорту, а також сільського господарства, оптової і роздрібною торгівлі (по 3) [5].

Найбільш активним було реагування найманих працівників на наявність заборгованості із заробітної плати, несвоєчасної виплати поточної заробітної плати (рис. 2).

Слід зазначити, що ситуація у сфері розрахунків із працівниками аграрних підприємств України та Черкаської області за досліджуваний період покращилася. Тільки упродовж 2011 р. заборгованість із виплати заробітної плати працівникам сільського господарства України зменшилась на 36 % (від 40,1 млн грн. на 1 січня 2011 р., до 25,6 млн грн. на 1 січня 2012 р.), а заборгованість із виплати заробітної плати працівникам сільського господарства Черкаської області зменшилась на 80 % (від 3974,4 тис. грн. на 1 січня 2011 р., до 833,2 тис. грн. на 1 січня 2012 р.) [3, с. 156; 6, с. 246].

На виникнення соціальної напруженості у трудових колективах аграрних підприємств впливає також невдоволення працівників умовами праці та забезпеченістю соціально-побутових потреб.

Наявність шкідливих та небезпечних факторів виробництва негативно впливає на стан здоров'я працівників, продуктивність праці та тривалість життя. Обстеження стану умов праці на аграрних підприємствах здійснюється на підставі атестації робочих місць (санітарно-гігієнічних обстежень шкідливих факторів виробничого середовища) (табл. 1).

У 2011 р. кількість аграрних підприємств Черкаської області, на яких зайняті працівники в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, становила майже 10 % від аналізованого показника по Україні [3, с. 176; 7, с. 3]. Сільське господарство у 2011 р. визнано однією з найбільш шкідливих та небезпечних галузей Черкаської області (після промисловості), оскільки кількість працівників, які працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, становила 19,1 % (6,4 тис. осіб) від облікової кількості штатних працівників. Слід також зазначити, що не на всіх аграрних підприємствах України та Черкаської області створені служби охорони праці. Це об'єктивно збільшує вірогідність травматизму працівників сільського господарства, оскільки на підприємствах відсутні спеціалісти, що організовують навчання працівників безпечним методам роботи та проводять інструктаж з охорони праці.

Серед заходів, що позитивно впливають на зменшення соціальної напруженості в трудових колективах підприємств, слід виділити наступні [8]:

- популяризація процедури укладання колективного договору, в укладанні якого власник або уповноважена ним особа повинен бути зацікавлений не менше працівників;

- вирішення засобами діалогу питань соціально-трудова відносин, які не врегульовані трудовим законодавством, та питань, що підвищують соціальний захист, соціально-трудова стандарти і державні гарантії, закріплені у законодавстві;

- посилення контролю за виплатою заробітної плати, дотримання законодавства про працю та про охорону праці, створення безпечних умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту;

- сприяння у погашенні заборгованості із виплати заробітної плати на підприємствах усіх форм власності;

- вдосконалення і посилення дієвості самого механізму врегулювання колективних трудових спорів.

ВИСНОВКИ

Аналізуючи тенденції розвитку та сучасний стан АПК України, можна стверджувати, що обмежені фінансові можливості більшості аграрних підприємств забезпечують лише мінімальний рівень оплати праці, не дозволяють забезпечити достатній обсяг соціальних пільг та гарантій, а також сприятливі умови праці. Усе це сприяє формуванню соціальної напруженості у трудових колективах, що може перерости у конфлікт.

З метою попередження і ефективного врегулювання вже існуючих трудових конфліктів, а також розроблення і вдосконалення основних напрямів соціальної політики, соціальних програм на всіх рівнях управління надзвичайно важливим є аналіз причин виникнення колективних трудових спорів, страйків та колективних припинень роботи.

Основними причинами дестабілізації стану соціально-трудова відносин у колективах та виникнення колективних трудових спорів є: складний фінансово-економічний стан підприємств, низький рівень заробітної плати, заборгованість із виплати заробітної плати, скорочення та вивільнення найманих працівників

внаслідок реорганізації та оптимізації, незабезпечення умов і охорони праці, невиконання положень колективного договору.

Зменшення рівня соціальної напруженості у трудових колективах аграрних підприємств можливе лише за наявності комплексу необхідних заходів по: дотриманню умов колективного договору; погашенню заборгованості із виплати заробітної плати; підвищенню рівня заробітної плати працівникам із врахуванням економічних можливостей підприємств; підвищенню правової культури найманих працівників; запобіганню виникненню трудових конфліктів та сприянню своєчасному їх вирішенню.

Література:

1. Плахова О.М. Суб'єктивні чинники соціальної напруженості на підприємстві / О.М. Плахова // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія: "Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи". — 2009. — № 844. — С. 172—176.

2. Андрющенко А.І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А.І. Андрющенко, І.А. Євдокимова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. — Х.: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. — С. 201—206.

3. Праця Черкащини у 2011 році: стат. збірник / [за ред. М.Г. Литвина]. — Ч.: Головне управління статистики у Черкаській області, 2012. — 248 с.

4. Ярова В.В. Соціальна відповідальність у вирішенні проблем сучасного землекористування / В.В. Ярова // Економіка АПК. — 2013. — № 1. — С. 83—89.

5. Інформація про стан соціально-трудова відносин у Черкаській області у 2011 році [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://nspp.gov.ua>

6. Праця України у 2011 році: стат. збірник / [упорядков. І.В. Сенік]. — К.: Державна служба статистики України, 2012. — 344 с.

7. Стан умов праці найманих працівників у 2011 році: стат. бюлетень / [упорядков. І.В. Сенік]. — К.: Державна служба статистики України, 2012. — 27 с.

8. Комплексний аналіз стану соціально-трудова відносин на підприємствах, в установах та організаціях, які упродовж 2009—2011 років перебували у системі запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) з

чинниками дестабілізації, які були зумовлені укладенням чи зміною, виконанням колективного договору, угоди або окремих їх положень [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://nspp.gov.ua>.

References:

1. Plahova, O.M. (2009), "Subjective factors of social tension at the enterprise", *Visnyk Harkivs'kogo nacional'nogo universytetu im. V.N. Karazina. Serija: "Sociologichni doslidzhennja suchasnoho suspil'stva: metodologija, teorija, metody"*, vol. 844, pp. 172—176.

2. Andrijushhenko, A.I. and Jevdokymova, I.A. (2008), "Social tension at the enterprises: theoretical and methodical aspects of the analysis", *Metodologija, teorija ta praktyka sociologichnogo analizu suchasnoho suspil'stva: Zbirnyk naukovyh prac' HNU im. V.N. Karazina*, pp. 201—206.

3. State Statistics Service of Cherkasy region (2012), "Pracja Cherkashhyny u 2011 roci. Statystychnyj zbirnyk" [Labor activity in Cherkasy region in 2011. Statistical yearbook], *Golovne upravlinnja statystyky u Cherkas'kij oblasti, Cherkasy, Ukraine*.

4. Jarova, V.V. (2013), "Social responsibility in solving the problems of modern land using", *Ekonomika APK*, vol. 1, pp. 83—89.

5. National Service of Mediation and Conciliation (2012) "Information about the condition of the social and labor relations in Cherkasy region in 2011", available at: <http://nspp.gov.ua>. (Accessed 12 January 2012).

6. State Statistics Service of Ukraine (2012), "Pracja Ukrai'ny u 2011 roci. Statystychnyj zbirnyk" [Labor activity in Ukraine in 2011. Statistical yearbook], *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrai'ny, Kyiv, Ukraine*.

7. State Statistics Service of Ukraine (2012), "Stan umov praci najmanyh pracivnykiv u 2011 roci. Statystychnyj bjuletyn" [Working conditions of employees in 2011. Statistical yearbook], *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrai'ny, Kyiv, Ukraine*.

8. National Service of Mediation and Conciliation (2012), "The complex analysis of the social and labor relations at the enterprises, institutions and organizations, which during 2009-2011 were in the system of prevention of collective employment disputes (conflicts) with the factors of destabilization which were caused by the conclusion or change, execution of the collective agreement or their separate provisions", available at: <http://nspp.gov.ua>. (Accessed 7 September 2012).

Стаття надійшла до редакції 03.10.2013 р.