

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ЙОГО МЕХАНІЗМ

За нормальних умов функціонування підприємства його працівники мають можливість бути соціально захищеними. Навіть всупереч бажань деяких роботодавців чинним законодавством передбачено обов'язковий соціальний захист всіх працівників підприємства. Задля ефективного управління підприємством, та для покращення його фінансового стану було б доцільно заохочувати працівників до роботи шляхом додаткового добровільного соціального захисту, який, на нашу думку, необхідно було б закріпити на законодавчому рівні як обов'язковий.

Важливим компонентом у діяльності суб'єктів економіки є соціальний захист працівників підприємств, реалізація ідей соціальної справедливості в рамках організації задоволення не тільки матеріальних, але й інших потреб персоналу.

Необхідність формування та реалізації системи соціального захисту на підприємствах охоплює комплекс відносин між працівниками та роботодавцями, суспільними організаціями та державою, пов'язаних із мінімізацією впливу факторів, які впливають на якість життя, умови праці та соціальний статус громадян. Від вирішення цих проблем залежить не тільки успішна робота конкретного підприємства чи галузі, але і вкрай необхідна сьогодні стабілізація економіки країни в цілому.

Передусім слід сказати про об'єкт і предмет соціального захисту працівників на підприємстві. Об'єктом соціального захисту підприємства виступають:

- 1) працюючі члени трудового колективу – наймані працівники, тобто ті, що працюють на основі трудового договору або трудового контракту даного підприємства;
- 2) непрацюючі співробітники, що вийшли на пенсію або перебувають у відпустці;
- 3) члени родин працюючих і непрацюючих співробітників;
- 4) інші громадяни, яким соціальні послуги надаються добровільно на благодійній основі за рахунок коштів підприємства.

Предмет соціального захисту на підприємстві:

- 1) надання грошових і рівноцінних їм послуг працюючим членам колективу підприємства;
- 2) надання грошових і рівноцінних їм послуг тим співробітникам, які вийшли на пенсію або перебувають у відпустці;
- 3) надання грошових і рівноцінних їм послуг членам родин працюючих на підприємстві і членам родин співробітників, які вийшли на пенсію або перебувають у відпустці;
- 4) надання добровільних соціальних послуг на благодійній основі (грошових і рівноцінних їм) іншим громадянам.

Соціальні послуги, які надаються на підприємстві, передбачені законодавством країни, а також закріплені у документах, що розробляються на рівні підприємства (колективний договір; основні напрями кадрової політики, соціальної політики підприємства; трудовий контракт; соціальний паспорт підприємства; соціальні програми, які спрямовані на певні категорії працюючих на підприємстві, або членів їх родини).

Виходячи з цього метою соціального захисту працівників підприємства є:

- 1) забезпечення безпеки працівникам на виробництві, у побуті, місці відпочинку;
- 2) створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників;
- 3) зміцнення здоров'я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників;
- 4) задоволення і розвиток потреб працівників;

Основними видами соціального захисту на підприємстві є:

1. Соціальні виплати. Соціальні виплати – це соціальна допомога, що надається громадянам у вигляді грошових сум (до них належать пенсії, допомоги, допомога по догляду за дітьми тощо).

На підприємстві соціальні виплати надаються у різних формах:

- виплати підприємства на придбання власності та майна (придбання акцій підприємства за номінальною вартістю);
 - оплата проїзду до місця роботи та по місту (у вигляді оплати проїзних білетів);
2. Відшкодування (наприклад, відшкодування певних витрат працівників підприємства, відшкодування матеріальних збитків працюючих);
 3. Пільги. Система пільг і компенсацій доповнює весь комплекс заходів по охороні праці, по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на підприємстві. Ця система включає додаткові відпустки, скорочений робочий час і робочі дні, пільгове пенсійне забезпечення, лікувально-профілактичне харчування, певні доплати до заробітної плати;
 4. Послуги, що надаються працівникам за рахунок роботодавця (соціальні допомоги та виплати, встановлені колективним договором, одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію згідно із

законодавством та колективними договорами, військовослужбовцям при звільненні з військової служби, вихідна допомога у разі припинення трудового договору і т.д.).

Відправним елементом в побудові соціального захисту на підприємстві слугують принципи. Тому соціальний захист на підприємстві повинен будуватись на таких принципах:

- урахування матеріальних і нематеріальних потреб та інтересів співробітників (сюди відносяться стимули в матеріально-речовій формі: заробітна плата і тарифні ставки, винагорода за результати, премії з доходу чи прибутку, компенсації, путівки та стимули в нематеріальній формі: участь працівників в управлінні працею та якістю продукції (наданих послуг) на рівні структурного підрозділу організації);

- доступність і гласність видатків підприємства (офіційне опублікування відомостей про суми видатків підприємства);

- економічна здійсненність стосовно видатків і результатів (призначена для чіткого розмежування підприємства за економічними ознаками з детальним розподілом коштів за їх предметними ознаками (заробітна плата, нарахування, усі види господарської діяльності та інші);

- недубльованість соціальних потреб, що вже достатньою мірою задоволені державними або іншими суспільними інститутами (приділяється більша увага тим соціальним потребам, які незабезпечені повністю державою і потребують більшої уваги);

- урахування зростаючих життєвих стандартів і системи цінностей суспільства (підвищення добробуту населення на достатній рівень життя).

Виходячи з цього найважливішими принципами соціального захисту працівників на підприємстві:

- соціальна відповідальність суспільства та держави за дбайливе відношення до кожної особи, реалізацію її прав на працю, вибір професії, місце роботи та навчання, забезпечення захисту здоров'я та життя, компенсацію втрати працездатності.;

- соціальна справедливість у галузі трудових відносин – рівна винагорода за рівну працю, право на безпеку та гігієну праці, збереження здоров'я, працездатності працівників, на соціальну допомогу в разі захворювань, на високий рівень компенсації загубленої працездатності, забезпечення медичної, соціальної та професійної реабілітації постраждалих на виробництві;

- всебічний та обов'язковий характер захисту працівників від соціальних і професійних ризиків, забезпечення права на соціальний захист як головного орієнтиру соціально-економічного розвитку суспільства;

- мінімальний рівень соціальних і професійних ризиків, наявність відповідної інформації;

- багатосуб'єктність соціального захисту, суб'єктами якого повинні бути держава, роботодавці, професійні асоціації та об'єднання, регіональні органи управління;

- економічна та соціальна свобода працівників у галузі праці – вибір професії з мінімальним рівнем професійних та соціальних ризиків, можливість отримання професійної освіти, місця роботи;

- особиста відповідальність працівників за збереження свого здоров'я та працездатності.

Отже, створення ефективної системи соціального захисту на підприємствах є невід'ємною умовою розвитку всякого суспільства, особливо в умовах ринку. Соціальний захист виступає необхідною платою суспільства та бізнесу за соціальний мир, стабільність соціальної системи та можливість нормальної господарської діяльності. В умовах сучасного виробництва окремі приватні заходи щодо поліпшення умов праці, для попередження травматизму є неефективними. Тому здійснення їх повинно проходити комплексно, створюючи в загальній системі управління виробництвом підсистему керування безпекою праці, спрямованої на збереження здоров'я та працездатності, розвитку людини.