

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ**А. А. Шатон***Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель канд. экон. наук, доц. О. Я. Потехина

Социальная политика предприятий относится к важнейшим инструментам социального развития, повышения производительности труда, укрепления дисциплины, а также решения экономических задач. В соответствии с формулировкой, принятой в Глобальном договоре ООН, социальная политика предприятия – это добровольно осуществляемая деятельность по охране природы, развитию персонала, созданию благоприятных условий труда, поддержке местного сообщества, благотворительная деятельность и добросовестная деловая практика.

Эффективность социальной политики предприятия во многом зависит от финансовых ресурсов предприятия. Понятно, что крупным предприятиям легче развивать собственную социальную среду. В Беларуси немало примеров таких предприятий. Так ПО «Минский тракторный завод» планирует развитие социальной сферы на пять лет вперед, привязывая предполагаемые расходы на социальные нужды к средней заработной плате и твердым валютам. Расходы на социальные нужды на данном предприятии постоянно растут. Это говорит о высокой социальной ответственности предприятия и успешности в реализации запланированных социальных программ.

Основным элементом социальной политики предприятия являются социальные программы, при финансировании которых можно выделить три различных подхода:

- на основе обязательного законодательно закрепленного минимума социальных программ;
- на добровольной основе полностью за счет средств работодателя;
- на основе долевого участия работодателя и работника.

Первый вариант широко распространен в странах Западной Европы и неплохо зарекомендовал себя с точки зрения гарантированного минимума социальных выплат для работника. Например, в ФРГ такой законодательно закрепленный минимум составляет 24,9 % всех расходов на социальные нужды. В него входят: оплата минимального отпуска, праздничных дней, выплата больничных. Такие же выплаты гарантированы работникам законодательством в нашей стране. В ФРГ основу этого минимума (58 %) составляют выплаты на социальное страхование работника. И в этой части нам необходимо проделать работу по созданию нормативного поля, формирующего базу законодательно закрепленного минимума социальных выплат, равных европейским аналогам. Это позволит повысить уровень социальной защищенности работников, прежде всего на вновь создаваемых предприятиях.

В случае финансирования социальных программ на добровольной основе работодатель поддерживает в основном те программы, которые связаны с производственным процессом. Это программы развития кадрового потенциала, включающие создание и развитие систем внутрипроизводственного обучения работников, программы по охране труда и т. д. Программы, финансируемые предприятием, призваны создавать благоприятные условия для привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов, для роста профессионализма.

Долевое финансирование применяется в том случае, если социальные программы ориентированы непосредственно на нужды работников и только косвенно влияют на производственные показатели работы. Такие программы помогают создавать положительный имидж предприятия как социально ответственного субъекта, используются как инструмент управления персоналом. Такая форма финансирования широко распространена на отечественных предприятиях (финансирование системы питания и т. д.).

К наиболее распространенным направлениям социальных программ относят медицинские, пенсионные, образовательные, программы жилищного строительства.

Важной составляющей медицинского обеспечения является программа лечения и отдыха работников за счет средств предприятия. Одним из наиболее распространенных и эффективных инструментов медицинского обслуживания является добровольное медицинское страхование работников и членов их семей. Подход к медицинскому страхованию может быть индивидуальным. Поэтому эффективность таких программ возрастает, если работник может выбрать вариант из некоторого перечня. Объем медицинских услуг может быть ограничен как администрацией предприятия (в зависимости от ценности работника), так и самим работником (в зависимости от его потребностей).

Добровольное социальное и пенсионное обеспечение дает возможность предприятиям осуществлять управление конкретными фондами и контролировать расходование страховых средств. Добровольное пенсионное страхование – программа, направленная на обеспечение работникам определенного уровня жизни в будущем. Для работника большое значение имеет создание предпосылок для получения высоких размеров пенсий. Нашей стране следует изучить опыт создания накопительной пенсионной системы в зарубежных странах.

Главная задача жилищной программы – улучшение жилищных условий работников, состоящих на учете нуждающихся, а также обеспечение жилплощадью высококвалифицированных специалистов из других регионов, привлекаемых для работы на предприятии. Реализацию такой программы могут позволить себе крупные и устойчивые предприятия. Обычно работники приобретают жилье за счет собственных средств, а предприятие обеспечивает безвозмездные субсидии. Жилищная программа признается наиболее важной среди всех социальных программ.

Образовательная программа является одной из самых специфических. В повышении профессионального уровня работников в первую очередь заинтересовано само предприятие, которое получает экономические выгоды при более быстром и эффективном внедрении прогрессивного оборудования. Предприятиями должны быть предусмотрены такие меры стимулирования труда работников, как доплаты за ученые степени, редкость профессии, высокие производственные показатели.

Таким образом, вышеперечисленные программы являются основой социальной политики предприятий республики. Минимальными закрепленными стандартами должны стать:

- в медицинском обслуживании – предоставление услуг, которые позволяли бы ограничивать и снижать заболеваемость работников;
- в пенсионном обеспечении – создание системы дополнительного пенсионного накопления с определением минимального взноса на эти цели;

- в повышении образовательного уровня – создание такой системы повышения квалификации работника, которая обеспечила бы его востребованность на рынке труда в соответствии со своими способностями;
- в обеспечении жилищных условий – создании системы субсидирования жилищного строительства.