

УДК 331.1

Хандій О. О.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПРОЯВИ КРИЗИ ТА НАПРЯМИ МІНІМІЗАЦІЇ ВПЛИВУ

Фінансово-економічна криза впливає на взаємодію суб'єктів соціально-трудова відносин на всіх рівнях. Стандартні заходи адаптації підприємств до економічних змін призводять до зменшення соціальних гарантій і зобов'язань адміністрації щодо розвитку соціальної сфери. На державному рівні забезпечення дотримання соціальних норм і нормативів потребує постійного підвищення мінімальної заробітної плати, встановлення обмежень на рівень скорочення персоналу, створення нових робочих місць, поліпшення існуючих умов праці, що в свою чергу пов'язано з додатковими витратами окремих господарюючих суб'єктів. Таким чином, прийняття управлінських рішень спрямованих на «виживання» й збереження фінансової стійкості підприємств в умовах несприятливого ринкового середовища ускладнюється через необхідність виконання вимог законодавства щодо формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів (які реалізують закріплені Конституцією України та законами України основні соціальні гарантії) й дотримання визначених генеральною та галузевими угодами зобов'язань і домовленостей.

Дослідженню проблем, пов'язаних з регулюванням соціально-трудова відносин в умовах глобальної економічної кризи, присвячено достатньо уваги у вітчизняній та зарубіжній літературі. Зокрема, серед вітчизняних науковців, слід відзначити О. Ф. Новікову, О. А. Грішнову, Н. Д. Лук'янченко, С. М. Гринецьку, І. Ф. Гнибіденка, які в своїх роботах [1–4] пропонують антикризові заходи стабілізації ринку праці та регулювання соціально-трудова відносин на макrorівні, визначають пріоритети державної соціальної політики, спрямованої на подолання кризових явищ в українській економіці. Проте аспекти збереження трудового потенціалу та стабілізації стану соціально-трудова відносин на окремих підприємствах в нинішніх умовах, залишаються недостатньо дослідженими і потребують додаткової уваги.

Мета статті – визначити вплив фінансово-економічної кризи на соціально-трудова відносини й запропонувати пріоритетні шляхи пристосування до економічних змін на мікрорівні.

В кризовий період основною стратегією діяльності багатьох підприємств є стратегія скорочення. Одним із завдань цієї стратегії є мінімізація всіх витрат, в тому числі витрат на персонал, до яких належать складові фонду оплати праці, витрати на соціальний захист, витрати на професійне навчання тощо.

Зменшення фонду оплати праці підприємствами досягається декількома шляхами:

по-перше, шляхом скорочення чисельності персоналу;

по-друге, шляхом скорочення фонду робочого часу, а саме зменшення тривалості робочого дня (зазвичай з 8 годин до 6–4 годин на добу) або кількості робочих днів на тиждень. При застосуванні відрядної форми оплати праці – через зменшення планового завдання;

по-третє, шляхом зниження середньої заробітної плати в результаті зменшення суми преміальних виплат та суми доплат і надбавок до мінімального рівня, який регулюється в законодавчому порядку, та завдяки зниженню тарифних ставок при збереженні співвідношення між ними і дотриманні вимог Закону України «Про оплату праці» стосовно мінімальної заробітної плати, проте з порушеннями гарантій в оплаті праці, визначених в галузевих угодах.

Це стандартні підходи до зменшення витрат на персонал, які застосовуються частково або всі одночасно залежно від економічного стану підприємства, існуючої соціальної політики та розвиненості соціально-трудова відносин, в тому числі активності профспілки у відстоюванні прав та інтересів працівників.

В цілому в Україні нарахований фонд оплати праці штатних працівників у 2009 р. зменшився на 1,3 % і дорівнював 243,6 млрд грн (статистичні дані статті наведені за матеріалами офіційного сайту Державного комітету статистики України [5]) і це з урахуванням того, що мінімальна заробітна плата згідно із Законом України «Про Державний бюджет України на 2009 рік» (від 26.12.2008 № 835-VI [6]) неодноразово зростала (1 січня 2009 р. становила 605 грн, з 1 квітня – 625 грн, з 1 липня – 630 грн, з 1 жовтня – 650 грн, з 1 листопада 2009 р. – 744 грн на місяць). Така ситуація пов'язана в першу чергу зі скороченням кількості штатних працівників та фонду робочого часу.

Структура фонду оплати праці мала такі особливості: 61,5 % становив фонд основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками та посадовими окладами), 33,7 % – фонд додаткової заробітної плати, основними складовими якого були доплати та надбавки до тарифних ставок і посадових окладів та премії за виробничі результати (63,6 % від фонду додаткової заробітної плати). Питома вага інших заохочувальних та компенсаційних виплат (матеріальна допомога, соціальні пільги тощо) залишилась незначною і становила 4,8 % фонду оплати праці. Для порівняння приведемо структуру фонду оплати праці за попередній період: 60,8 % становив фонд основної заробітної плати, третину (33,9 %) – фонд додаткової заробітної плати, в тому числі премії за виробничі результати – 69,0 % від фонду додаткової заробітної плати. Питома вага інших заохочувальних та компенсаційних виплат (матеріальна допомога, соціальні пільги тощо) в 2008 р. становила 5,3 % фонду оплати праці. Тобто в 2009 р. одночасно відбулось зниження фонду додаткової заробітної плати в абсолютному вираженні і його частки в структурі фонду оплати праці. Ще більшими темпами зменшились витрати на преміювання персоналу, матеріальну допомогу та соціальні пільги.

У 2009 р. індекс реальної заробітної плати порівняно з 2008 р. становив 90,8 %, що характеризує зниження рівня життя населення. Зменшення реальної заробітної плати у 2009 р. було зафіксовано в усіх регіонах. Темпи зниження показника коливалися від 87,4 % у Запорізькій області до 95,8 % у Миколаївській, що обумовлено регіональною диференціацією зростання номінальної заробітної плати та споживчих цін.

Щодо номінальної заробітної плати, то у 2009 р. зберігалася тенденція її зростання, проте темпи підвищення були нижчими, ніж у 2008 р., що пов'язано зі скороченням обсягів виробництва та відповідно оплаченого та відпрацьованого робочого часу. Проте в установах державного управління та будівництва, було зафіксовано зменшення розмірів заробітної плати відповідно на 2,6 та 17,5 %.

Кількість звільнених працівників із причин скорочення штатів у 2009 р. була майже удвічі більшою, ніж у 2008 р. (169,5 тис. осіб проти 88,6 тис. осіб), кількість вибулих із причин плинності кадрів і прийнятих на вакантні робочі місця на підприємства, установи та організації порівняно з 2008 р. скоротилася майже на чверть, в результаті відбулося скорочення середньооблікової кількості штатних працівників підприємств на 6,5 % або на 736,2 тис. осіб порівняно з 2008 р. В січні та лютому 2010 р. ситуація лише погіршилась, проте в березні кількість працівників дещо зросла, але вже в квітні повернулася приблизно до рівня, досягнутого в лютому.

Негативні тенденції спостерігаються при аналізі кількості працівників, які працювали у режимі скороченого робочого дня (тижня). У 2009 р. цей показник збільшився в 1,7 рази порівняно з 2008 р., а кількість працівників, які знаходилися в адміністративних відпустках, – у 1,5 рази відповідно. У січні 2010 р. кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) становила 944,7 тис. осіб або 8,8 % кількості штатних працівників (у січні 2009 р. – 10,1 %). Найбільш поширеним вищезазначений режим роботи був у будівництві, де в таких умовах працював кожний четвертий працівник, у промисловості та діяльності транспорту – кожний шостий. З березня 2010 р. з'явилася позитивна тенденція до зменшення показників вимушеної неповної зайнятості, в тому числі кількості працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати.

Зниження доходів персоналу підприємств та зростання заборгованості з виплати заробітної плати, невиконання вимог законодавства про працю, погіршення існуючих соціально-економічних умов праці та побуту, невиконання умов колективного договору й ухилення від їх укладення, зростання кількості звільнених працівників із причин скорочення штатів призвело до дестабілізації стану соціально-трудових відносин та активізації протестної поведінки працюючих.

Вплив зазначених чинників коментують такі цифри. На початок 2008 р. сума заборгованості з виплати заробітної плати в Україні досягла свого мінімуму за останні десять років і склала 668,7 млн грн, в 2009 р. сума зросла майже вдвічі до 1188,7 млн грн, а в 2010 р. до 1473,3 млн грн на початок року і щомісяця продовжує зростати (на 1.03.2010 р. – 1737,7 млн грн, 1.06.2010 – 1887,0 млн грн). Загальна сума невиконаної заробітної плати протягом 2009 р. збільшилася майже в усіх регіонах країни, найсуттєвіше – у м. Києві (на 43,0 млн грн), Луганській (на 39,9 млн грн) та Львівській (на 23,3 млн грн) областях. Винятком становили Вінницька та Одеська області, де сума боргу зменшилася відповідно на 0,3 та 1,8 млн грн. Найгірша ситуація з виплати заборгованості з заробітної плати на 1.01.2010 р. спостерігається в таких областях, як Донецька (266,2 млн грн), Луганська (132,4 млн грн), Харківська (119,5 млн грн) та м. Київ (140,4 млн грн).

Обсяг невиконаної заробітної плати на початок 2010 р. дорівнював 6,2 % фонду оплати праці, нарахованого за грудень 2009 р., якщо порівнювати з попереднім періодом рівень такого співвідношення становив 5,3 %.

Зростання суми невиконаної заробітної плати у 2009 р. спостерігалось в багатьох галузях економіки. Найбільший приріст заборгованості зафіксовано на економічно активних підприємствах промисловості (55,4 млн грн), транспорту та зв'язку (48,0 млн грн), будівництва (33,0 млн грн) та у сфері операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям (27,9 млн грн).

Основна частка боргу із заробітної плати на початок 2010 р. не виплачена підприємствами промисловості (54,7 % від загальної суми боргу) та будівництва (16,3 %). Сума заробітної плати, не виплаченої працівникам підприємств-банкрутів, протягом 2009 р. збільшилася на 23,9 % і на початок 2010 р. становила 453,6 млн грн. У Донецькій, Хмельницькій, Черкаській та Закарпатській областях частка цих підприємств перевищила 40 %.

Заборгованість працівникам із виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності у 2009 р. зросла на 27,4 % і на 1 січня 2010 р. становила 26,9 млн грн.

Негативною тенденцією в соціально-трудових відносинах є зменшення кількості укладених колективних угод. Так на 31.12.2009 р. в Україні було укладено 94964 угоди, що на 0,72 % менше, ніж у попередньому періоді (на кінець 2008 р. – 95656 угод) [7]. В свою чергу в 2008 р. цей показник був нижчим порівняно з 2007 р.

Аналіз Національною службою посередництва і примирення (НСП) кількісного та якісного змісту конфліктогенних чинників між сторонами соціально-трудових відносин показав, що найбільш поширеними причинами ускладнення відносин між роботодавцями та найманими працівниками залишаються чинники, що виникли у зв'язку з невиконанням власниками підприємств, установ, організацій вимог законодавства про працю та колективних трудових договорів [8]. Наявність заборгованості з виплати заробітної плати та недотримання термінів підвищення тарифних ставок і окладів у відповідності із законодавством є основними причинами виникнення колективних трудових спорів. Наприклад, упродовж січня-березня 2010 року НСП сприяла вирішенню 102 колективних трудових спорів (учасниками цих спорів стали 1217166 найманих працівників 5488 підприємств), в переважній більшості яких (у 75 із 102 спорів) найманими працівниками було висунуто 71 вимогу (24,2 % від загальної кількості вимог) щодо погашення заборгованості із заробітної плати та 35 вимог (11,9 %) щодо недопущення порушення термінів виплати поточної заробітної плати, 38 вимог найманих

працівників (13,0 %) стосувалися підвищення рівня оплати праці, а саме: підвищення ставок та посадових окладів, приведення їх рівня у відповідність до галузевих угод та колективних трудових договорів.

Прийняття підприємств до складної економічної ситуації потребує перегляду існуючих і визначення нових підходів до оплати праці, забезпечення зайнятості працівників, підготовки й перепідготовки кадрів, професійного навчання, соціального захисту працівників, що звільняються у зв'язку зі скороченням.

Аналізуючи досвід збереження персоналу соціально-орієнтованих підприємств в кризових умовах, можна виділити найбільш ефективні заходи. Вони полягають у такому: необхідно відмовитись від сторонніх послуг і передати їх для виконання власному персоналу; припинити прийом нових працівників; при наявності вакансій пропонувати роботу працівникам підприємства, робочі місця яких планується скоротити; знизити інтенсивність праці (наприклад, відмовитись від відрядної праці); організувати внутрішньовиробничий рух персоналу, зокрема сприяти професійній мобільності; організувати навчання персоналу, що підлягає скороченню, новим професіям, в яких є потреба на підприємстві; скоротити робочий час шляхом мінімізації часу надурочної роботи, надання дозволу неоплачуваних невиходів на роботу (наприклад, надання неоплачуваних літніх відпусток, подовжених святкових днів), введення неповного робочого дня (тижня), надання відпусток з частковою компенсацією.

Непопулярним, але розповсюдженим заходом адаптації до зниження потреби в персоналі є тривалі відпустки без збереження заробітної платні тих співробітників, які бажають або згодні на це. До них належать переважно ті, що мають найнижчу конкурентноздатність на ринку праці, оскільки кращі працівники, як правило, звільняються самостійно, не очікуючи прийняття відповідного управлінського рішення.

Ще один спосіб забезпечити зайнятість працівників – це розвивати лізинг персоналу (коли підприємство (кредитор) передає на певний строк своїх співробітників, з якими має трудовий договір, у розпорядження іншого підприємства, зобов'язуючи цих співробітників протягом терміну «оренди» працювати на підприємстві-позичальнику, при цьому трудовий договір з підприємством-кредитором зберігає чинність). Слід зазначити, що ця форма збереження персоналу в штаті підприємств найчастіше застосовується до кваліфікованих кадрів. Найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються фахівці в області організації продажів, PR-фахівці, технічний персонал, а також офісні співробітники. Значно рідше зустрічається лізинг керівного складу підприємств і фінансово-економічного персоналу. В Україні лізинг персоналу не рідко має форму звичайного відкомандирування співробітника для тимчасового виконання тих самих послуг, які підприємство пропонує на ринку. Активно залучають тимчасовий персонал «у лізинг» міжнародні компанії.

Актуальним в сучасних умовах діяльності є аутстафінг персоналу або виведення персоналу за штат. Підприємство-аутстаффер стає формальним роботодавцем для працівників підприємства-клієнта і бере на себе повну відповідальність за них. Підприємство-аутстаффер оформляє працівників у свій штат та відповідає за оформлення трудової книжки, виплату заробітної платні, відрахування податків, проведення роботи з персоналом. Аутстафінг переважно застосовують до персоналу, який не має безпосереднього відношення до основного виробництва: бухгалтери, секретарі, водії, IT-спеціалісти, перекладачі, маркетологи, працівники їдальень, прибиральники. Аутстафінг знімає з роботодавця основну юридичну й соціальну відповідальність перед співробітниками та дозволяє знизити витрати на персонал.

Сьогодні в Україні послуги лізингу персоналу надають переважно кадрові й консалтингові агенції. Проте в умовах кризи для збереження власного висококваліфікованого персоналу слід застосовувати дану практику на підприємствах різних сфер діяльності. При неможливості уникнути звільнень персоналу спочатку слід заохочувати працівників пенсійного віку до виходу на пенсію та предпенсійного віку – до дострокового виходу на пенсію, наприклад,

виплатою компенсацій. Якщо плануються масові звільнення, то підприємство має допомагати працівникам в пошуку нового робочого місця на інших підприємствах та в перепідготовці й підвищенні їх кваліфікації. Ці дії дозволять зберегти імідж підприємству на ринку праці, оскільки за періодом кризи завжди настає період подолання наслідків кризи та відновлення втрачених позицій.

На думку багатьох фахівців найефективнішим засобом пристосування підприємств до економічних змін є випуск конкурентоспроможної продукції та формування інноваційної культури в трудовому колективі. Постійне оновлення продукції, методів управління, удосконалення технології надає підприємству «іммунітет» в складні часи ринкової діяльності та формує конкурентні переваги підприємства.

ВИСНОВКИ

Зменшення реальних доходів населення, зростання заборгованості з виплати заробітної плати, подальше ускладнення ситуації на ринку праці, зниження ефективності використання робочого часу трудящих є результатом впливу фінансово-економічної кризи на соціально-трудова відносини в Україні. На фоні негативних тенденцій в соціальній сфері зростає рівень конфліктності персоналу. На підприємствах відбуваються зміни економічного та соціального характеру, пристосування до яких потребує нових кадрових рішень, пов'язаних з адаптацією власної робочої сили до мінливих потреб виробництва. Можливі рішення знаходяться між абсолютним та відносним скороченням персоналу шляхом звільнення надлишкової чисельності персоналу, використання нестандартних режимів робочого часу та організації внутрішньовиробничого руху робочої сили. Розглянуті в статті альтернативні підходи до забезпечення зайнятості власного персоналу дозволять зберегти трудовий потенціал, стабілізувати соціально-трудова відносини на рівні підприємства та позитивно вплинуть на лояльність та прихильність працівників організації.

Подальшим етапом досліджень повинні стати питання удосконалення оплати праці персоналу в умовах антикризового управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гнибиденко И. Влияние мирового финансово-экономического кризиса на социальную сферу Украины / И. Гнибиденко // Экономика Украины. – 2009. – № 7. – С. 64–74.
2. Грішнова О. А. Соціально-трудова відносини в умовах глобальної економічної кризи: реальність, прогнози, стратегічні завдання / О. А. Грішнова, Н. М. Полив'яна // Вісник Донецького національного університету. – Сер. В: економіка і право. – 2009. – Спецвипуск. – Т. 2. – С. 184–190.
3. Лукьянченко Н. Д. Регулирование рынка труда в условиях кризиса: региональный аспект / Н. Д. Лукьянченко, О. В. Додонов // Вісник Донецького національного університету. – 2009. – Спецвипуск. – Т. 2. – С. 181–184. – (Сер. В: економіка і право).
4. Новикова О. Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання: моногр. / О. Ф. Новикова, С. М. Гринецька, Л. Л. Шамілева. – НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2009. – 220 с.
5. Матеріали офіційного сайту Державного комітету статистики України. Доповідь «Ринок праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Закон України «Про Державний бюджет України на 2009 рік» від 26.12.2008 №835-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009 р. – № 20. – Ст. 269.
7. Матеріали офіційного сайту Міністерства праці та соціальної політики України. Стан укладення колективних договорів в Україні станом на 31 грудня 2009 року та 31 грудня 2008 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=101072&cat_id=34940.
8. Матеріали офіційного сайту Національної служби посередництва і примирення. Інформація про результати діяльності НСПП щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та вимог найманих працівників у січні-березні 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=616:-2010-&catid=13:2010-01-19-21-4827&Itemid=9.