

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ М'ЯСОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

О.І. Драган, д-р. екон. наук, професор

Національний університет харчових технологій

Важливим аспектом наукових досліджень з проблеми удосконалення соціально-трудова відносин є необхідність вивчення передового досвіду у цій сфері з метою адаптації до функціонування підприємств м'ясопереробної галузі. На сьогодні в Україні не спостерігається активного розвитку концепцій, що пов'язані з покращенням соціально-трудова відносин в колективах: гуманізації праці, гідної праці, корпоративної відповідальності, соціального партнерства тощо. Ці концепції, у більшості випадків, залишаються тільки теоретичним надбанням без прикладної реалізації на підприємствах.

Соціально-трудові відносини на підприємствах м'ясопереробної галузі охоплюють різні групи чинників: адміністративні, трудові, юридичні, нормативно-законодавчі, організаційно-виробничі, економічні, психологічні.

Лідери м'ясопереробної галузі – це м'ясокомбінати, які мають велику чисельність працюючих (ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат – 2625 чол.; ТДВ «М'ясокомбінат «Ятрань» – 1780 чол.; ПАТ «Кременчукм'ясо» – 1740 чол.) і для яких актуальні проблеми у соціально-трудових відносинах.

За останні п'ять років на підприємствах м'ясопереробної галузі спостерігаються негативні тенденції: скорочення чисельності працюючих; зміст колективних договорів не охоплює всіх аспектів соціально-трудових відносин і не забезпечують достатнього соціального захисту працівників; відсутність перегляду і оновлення норм праці; фізичне та емоційне перевантаження працівників; зниження продуктивності праці; наявність професійного стресу; погіршення умов праці; напруженість стосунків у трудових колективах; відсутність морального (нематеріального) стимулювання; виникнення соціально-трудових конфліктів тощо. Ці негативні тенденції викликані наступними причинами: недосконала організація праці; скорочення соціальних витрат на персонал з метою збільшення економії; відсутність потреби у керівників приділяти увагу та розвивати трудовий колектив; невідповідність законодавчо прийнятих трудових прав, гарантій, вимог для працівників від рівня їх фактичної реалізації.

Забезпечення задекларованих трудових прав і гарантій, тобто захист суб'єктивних прав працівника значною мірою залежить від ефективності виконання функцій профспілками. Зволікання з боку профспілок щодо активних дій із захисту законних прав і інтересів працівників призвело до зниження їх ролі при регулюванні якості трудового життя українців.

Основними недоліками сучасної діяльності профспілок на підприємствах галузі є те, що: знижується частка працівників, які об'єднані у профспілки та приймають реальну участь у їх діяльності, профспілки, як правило, знаходяться під контролем адміністрації підприємства.

Зміни, які проходять у всіх сферах життя і діяльності людини, обумовлені розвитком освітнього і культурного рівня працівників, процесами демократизації, ускладненням і підвищенням технічного рівня виробництва, зростанням вимог до якості продукції, вимагає нових форм і методів організації праці, направлених на рішення головного соціального завдання: розвитку інтелектуальних і професійних здібностей людини, найбільш повне використання його трудового і творчого потенціалу, збереження його здоров'я і, на цій основі, підвищення задоволення своєю працею.

Удосконалення соціально-трудових відносин на підприємствах вимагає запровадження комплексу заходів щодо забезпечення соціального партнерства та організацію праці на основі гуманізації.

Соціальне партнерство – демократичний тип узгодження та захисту інтересів сторін соціально-трудових відносин через досягнення компромісних рішень щодо економічного і людського розвитку, правовою основою якого є колективні договори та угоди.

Основні принципи соціального партнерства: гуманізація праці; соціальна відповідальність та солідарність сторін, свобода вибору в обговоренні питань змісту колективних угод та договорів, контроль за їх виконанням тощо.

Удосконалення організації праці, на підставі її гуманізації, передбачає: найбільш повну адаптацію виробництва до людини; високу змістовність праці робітників,

відповідно до кваліфікації, позитивними змінами в трудовій кар'єрі; активну участь робітників в рішенні всіх виробничих завдань. У значній мірі прогресивні рішення щодо гуманізації праці торкаються забезпечення відповідності предметів і знарядь праці психофізіологічним особливостям конкретних груп за статтю та віком, створення максимально гідних та нормальних умов праці та її об'легшення, забезпечення повної безпеки праці, раціональної організації процесів виробництва тощо.

Пошук шляхів удосконалення соціально-трудових відносин з точки зору соціального партнерства та гуманізації праці є обов'язковим для забезпечення стратегічного розвитку підприємства.