

лективных договоров, которые могут составить основу для роста заработной платы, повышения уровня социальной защищенности работников. Это возможно при условии активизации действий профсоюзов, повышения их роли в решении вопросов защиты социально – экономических интересов трудящихся.

### Источники и литература

1. О.Чубко. Бухгалтерский учет оплаты труда. // Бухгалтерский учет и аудит.- 2002.- № 4.
2. Оплата труда и социальные выплаты. // Все о бухгалтерском учете. – 2004. - № 115 (1026) 7 декабря.
3. Натуральная форма оплаты труда: правовые рамки и учет. // Бухгалтерский учет и аудит. – 2003. - № 3.
4. Оплата праці. // Юридичний вісник України. – 2003. - № 11 (15-21 марта).
5. Руденко А.И., Горбатов В.М., Михайлова В.Е. Организация производства на предприятии. Учебное пособие. – Симферополь: “Таврия – Плюс”. – 2004.
6. Экономика предприятия. Под ред. Ильина И.И.- М. – 2002.
7. Андрианова В.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – Симферополь: Таврия. – 2004.

### Онищенко Т.Б.

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

В современных рыночных отношениях действует принцип «бои без правил». Исчезают такие понятия, как выходной день, обеденный перерыв, оплачиваемый отпуск, больничный. Работодатели игнорируют или делают минимальные отчисления в социальные фонды. А взаимоотношения с самим работником прекрасно улаживаются с помощью «сверххорошающей» суммы «в конверте». Работник доволен, он живет сегодняшним днем, не думая о будущей пенсии, вероятности потерять трудоспособность, просто оказаться без работы и т.п. В Украине преобладают предприятия, где социальная защита минимальная. Поэтому актуальность данной темы очевидна.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемы социального развития трудового коллектива рассматривают И.Акимова, В.В.Болюбах, И.Самодиенко, Л.В.Шаульская, Г.Щекин. И.Акимова в статье «Соціальна відповідальність середнього та малого бізнесу в Україні» приводит зависимость между размерами предприятий и осуществлением ими социальных мероприятий, а также отмечает: «Для того, чтобы социальная ответственность присутствовала в ежедневной деятельности компании и, соответственно, стала практикой бизнеса, необходимо иметь социально ориентированную стратегию» [1, с.23]. «Украинские компании не имеют хорошо отработанного менеджмента социально-ответственных мероприятий, в них не налажена функция контроля внедрения социальных программ» [1, с.26].

В.В.Болюбах в своей статье “Социальная защита работников на предприятии” освещает «основные направления социальной защиты и охраны труда» [2, с. 154].

Л.В.Шаульская в работе «Соціально-трудоу відносини як чинник розвитку трудового потенціалу» выявляет основные недостатки социально-трудовых отношений, используя метод экспертных оценок. Главным недостатком этих отношений она считает «значительный отрыв законодательно принятых трудовых прав, гарантий, требований от их фактической реализации; снижение роли профсоюзов относительно влияния на регулирование социально-трудовых отношений; снижение роли и места подсистемы трудовых отношений в системе социальной политики» и др. [3, с.137].

Г.Щекин в работе «Общие законы социального управления» отмечает, что социальное управление - это «сложный и многогранный процесс взаимодействия экономических, политических, социальных и психологических факторов, различных общественных сил и конкретных лиц» [4, с.75].

**Постановка проблемы.** В последних исследованиях и публикациях, в основном, рассматривают развитие социально-трудовых отношений, управление трудовым потенциалом в целом, социальное управление, а проблемам социальной защиты работников на предприятии уделяется мало внимания. Такие рекомендации для их разрешения, как усиление государственной поддержки, уменьшение налогового бремени и упрощение системы налогообложения, можно предложить для решения практически большинства экономических проблем, существующих в нашей стране. Поэтому следует более детально рассмотреть такие острые вопросы социальной защиты, как заработная плата в «конвертах», минимальные отчисления работодателей в фонды социального страхования, отсутствие оплачиваемых отпусков и больничных у работников.

**Целью статьи** является рассмотрение проблем социальной защиты работников, выявление новых подходов их решения.

Изложение основного материала исследования. Социальная защита включает в себя такие направления:

- создание безопасных условий труда, которые дают возможность зарабатывать средства для полноценной жизни и исключают риск получения профессиональных травм и профессиональных заболеваний работников на производстве;
- внедрение необходимых мероприятий по охране труда и социальной защите работников;
- обеспечение работников и членов их семей прожиточным минимумом материальных средств в случае безработицы, потери и снижения дохода вследствие болезни, несчастного случая в быту и т.д. [2, с.155].

Размер предприятий является наилучшим индикатором осуществления социальных мероприятий (рис.1): чем больше предприятие, тем выше вероятность того, что оно будет выполнять социальные мероприятия в полной мере. В общем объеме предприятий с численностью работающих более 500 человек осуществляют социальные мероприятия 98,3% предприятий.

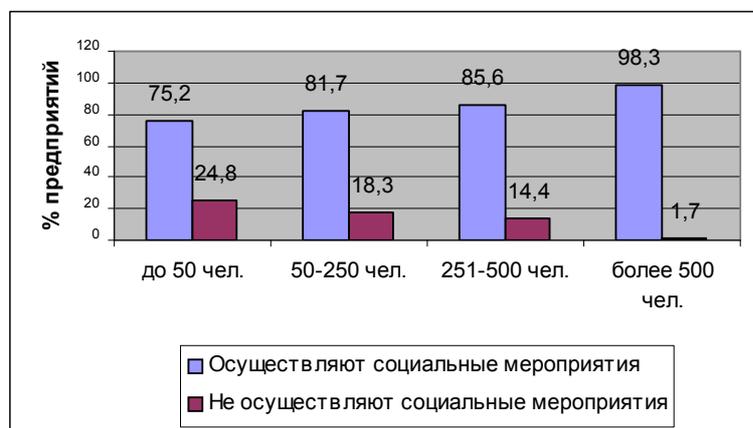


Рис.1. Осуществление социальных мероприятий предприятиями Украины

В то время, как в общем объеме предприятий с численностью до 50 человек только 75,2% предприятий осуществляют социальные мероприятия [1, с.22].

Малые предприятия относят, как правило, к категории частной или корпоративной собственности. А доля таковой составляет 98,82% в общей численности предприятий. О стремительном росте количества малых предприятий свидетельствуют также данные статистики (табл.1) [5, с.315]:

Таблица 1. Количество малых предприятий

	Всего					
	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Украина	217930	233607	253791	272741	283398	295109
Сельское хозяйство, охотничье и лесное хозяйство	7839	10157	11649	13439	14653	15146
Промышленность	34497	37652	40795	43303	44118	44835
Строительство	18323	19882	21576	23890	26360	28721
Оптовая и розничная торговля, услуги ремонта	101113	100248	102067	104070	102015	101379
Отели, рестораны	7538	7939	8711	9286	9604	9734
Транспорт, связь	8483	9887	11423	12770	13584	14296

Количество малых предприятий в среднем за год увеличивается на 100 тысяч, т.е. прибавляется 100 тысяч предприятий, где социальная защита минимальная [5, с.315].

Статья 46 Конституции Украины закрепила право граждан на социальную защиту. При полной, частичной или временной потере трудоспособности, потере кормильца, а также в случае потери работы по не зависящим от граждан обстоятельствам предусмотрено предоставление помощи. Это право гарантируется общеобязательным государственным социальным страхованием за счет страховых взносов граждан, предприятий, учреждений, организаций, а также бюджетных и других источников социального обеспечения.

Выплата неофициальной зарплаты, или, как ее еще называют, «зарплаты в конвертах», только на первый взгляд содействует росту доходов граждан и прибыли предпринимателей. На самом деле это ослабляет социальную защиту работников, причастных к «теневой» экономике, уменьшает поступления в бюджет всех уровней и государственные социальные страховые фонды.

Стремление работающих к выживанию любыми способами считается одной из основных причин распространения «теневых» отношений в трудовой сфере. По данным СБУ, почти для 2,5 млн. лиц (граждан Украины) «теневая» экономика является основным источником доходов. Почти 2/3 всех занятых работают в условиях вторичной занятости.

Согласно закону, работодатель, который скрывает реальную оплату труда работников, несет административную ответственность в виде штрафа в размере от 8 до 15 необлагаемых минимумов доходов граждан (ст.165-1 Кодекса Украины об административных нарушениях).

Количество преступлений в области оплаты труда в 2005 г. сократилось практически в 4 раза [5, с.523]. Такая положительная тенденция может объясняться введением единого налогового законодательства, а также, возможно, появлением более серьезного отношения фирм к своему имиджу.

Тем не менее, количество нарушений, рассмотренных судами, в области оплаты труда составило (рис.3) [5, с.523]:

Таблица 2. Количество нарушений в сфере оплаты труда, тыс.

	2000 г.		2004 г.		2005 г.	
	Рассмотренные дела	Удовлетворенные иски	Рассмотренные дела	Удовлетворенные иски	Рассмотренные дела	Удовлетворенные иски
Всего дел	911,4	867,1	1457,5	1328,7	1116,2	1040,9
Выплата заработной платы	237,6	232,3	100,9	98,1	56	53,5

Обозначим возможные выходы из данной ситуации.

Естественно, первостепенным является уменьшение налогового бремени на предпринимателя и упрощение системы налогообложения. Первым таким шагом стало введение единого налога. Следующим на пути решения этой проблемы может стать введение специальной системы, которая бы поощряла лично работодателя делать отчисления в полном объеме. К примеру, это поощрение будет выражаться в денежной форме и составлять 10 % от фонда заработной платы. Если, скажем, фонд заработной платы составляет 5 938 грн. в месяц, работодатель в настоящее время должен уплатить 31,8 % от этой суммы в Пенсионный фонд, 2,9% - в фонд в связи с утратой трудоспособности и 1,3 % - в фонд на случай безработицы. В сумме это составит 2137 грн. 68 копеек. Для того, чтобы стимулировать работодателя уплатить эту сумму в полном размере, ему будет выплачено поощрение в размере 10% от фонда оплаты труда, т.е 593 грн. Но, конечно, такая система требует более глубокой разработки и обоснования.

Еще одним решением данной проблемы может стать введение единого страхового сбора по единой ставке - консолидированного страхового взноса на общеобязательное государственное страхование. Указанный взнос должен уплачиваться в обязательном порядке, и на регулярной основе в целях обеспечения прав застрахованных лиц на получение выплат по социальному страхованию. Объектом начисления единого социального взноса, как для работодателей, так и для застрахованных лиц, являются суммы начисленной заработной платы по видам выплат [6, с.69].

Немаловажной составляющей рассматриваемой проблемы является то, что законодательные нормы практически не действуют. Существуют Кодекс законов о труде (КЗоТ), коллективные трудовые договоры, которые четко регламентируют трудовую деятельность граждан. Но работникам не предоставляются оплачиваемые отпуск, больничный, доплаты за сверхурочный труд. В таком случае должна быть действенная государственная поддержка. Альтернативой получению дополнительных средств на соцзащиту за счет увеличения налогов может стать создание индивидуальных страховых денежных фондов для каждого работника, представляющих собой банковские счета. Средства на них будут поступать с заработной платы работника, и получить их можно будет при предъявлении соответствующих документов, свидетельствующих о болезни или уходе в отпуск.

Одной из причин, по которой работник оказался социально незащищенным, можно считать снижение роли профсоюзов [3, с.138]. У них есть право на участие в заключении трудовых договоров и контроле за их осуществлением, в разработке и реализации государственных планов экономического и социального развития, разрешении вопросов распределения и использования материальных ресурсов, осуществлении контроля за соблюдением законодательства. Профсоюзы могут выступать весомой силой при социальной защите работников, поэтому следует способствовать усилению их роли.

В совершенствовании социально-трудовых отношений приоритетным должно быть создание условий для развития социального партнерства. Социальное партнерство предусматривает различные формы взаимодействия между наемными работниками и работодателями: постоянные консультации, обмен информацией, ведение коллективных переговоров и заключение договоров и соглашений, привлечение работников к управлению и т. п. [3, с. 141].

В условиях рыночной экономики государство не в состоянии в полном объеме заниматься проблемами социальной защиты работников, и альтернативным решением может стать обращение в страховые компании, как это делается в странах Запада. В Украине постепенно развиваются такие компании – их доходы возросли с 2016,3 млн. грн. в 2000 году до 23927,0 млн. грн. [5, с.56].

**Выводы.** Таким образом, главные проблемы социальной защиты работников и подходы к их разрешению следующие.

1. Минимальные отчисления работодателей в социальные фонды; заработная плата «в конвертах». Для устранения необходимо:

- уменьшение налогового бремени;
- упрощение системы налогообложения;
- введение единого социального сбора;
- поощрение работодателя за отчисления в полном объеме.

2. Отсутствие оплачиваемых больничных и отпусков. Требуется:

- государственная поддержка;
- создание страховых индивидуальных денежных фондов;

3. Значительный отрыв норм трудового законодательства от их фактической реализации (ненормированный рабочий день, один выходной и др.). Необходимо:

- усиление влияния профсоюзов;
- создание системы социального партнерства.

Следует также заметить, что в значительной мере решение проблем социальной защиты зависит и от поведенческой психологии самого работника. Молчаливое согласие при нарушении его прав, безотказное подчинение работодателю, стремление заработать как можно больше и как можно быстрее, боязнь потерять работу - серьезные причины социальной незащищенности, особенно на частных предприятиях. Этот аспект, на мой взгляд, необходимо учитывать. А разрешение проблемы должно состоять не только в преобразовании экономических механизмов, но и в преодолении ее на психологическом уровне. Сделать это возможно через систему правового образования и воспитания.

**Источники и литература**

1. Акімова І., Беззубова М. Соціальна відповідальність середнього та малого бізнесу в Україні //Маркетинг в Україні.-2006.-№3.- С. 20-26.
2. Болубах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах //Актуальні проблеми економіки.-2006.-№3.- С. 154-157.
3. Шаульська Л.В. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу //Актуальні проблеми економіки.-2005.-№6.- С.136-143.
4. Щекин Г. Общие законы социального управления //Персонал.-2005.-№9.- С.74-80.
5. Статистичний щорічник України за 2005 рік.- К.: 2006.- С. 56, 315, 490, 523.
6. Самодієнко І. Надбавки и доплати при суммированном учете рабочего времени //Бухгалтерия.-2006.-№31.- С. 66-68.

**Руднева О.О.****ПРИЧИНЫ, СНИЖАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ  
МОТИВАЦИОННЫХ ТЕОРИЙ В СОВРЕМЕННОЙ СЕРВИСНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Введение.** «Насколько авторитарной ни являлась бы организация, она должна удовлетворять амбиции и потребности своих членов и делать это по отношению к ним как к индивидам»: - П. Друкер.

Этой цитатой можно охарактеризовать нынешнее положение персонала в современных сервисных организациях. Как известно, в туристическом бизнесе, чтобы добиться успеха на рынке, необходимо, в первую очередь, обратить внимание на персонал, благодаря которому фирма функционирует. Ведь в условиях сервисной деятельности именно уровень профессионализма, личной заинтересованности и коммуникабельности работников определяет качество услуг, производимых и реализуемых организацией. В связи с этим, в сервисных организациях управление персоналом становится основой управления качеством услуг, а у ученых и практикующих менеджеров все чаще возникает вопрос: «Насколько эффективно применение мотивационных теорий, разработанных еще учеными прошлого столетия, в нынешних условиях?»

Актуальность проблемы вызвана тем, что в то время, когда разрабатывались теории мотивации, общество имело свои принципы, устои, потребности и желания, которые в значительной степени отличались от потребностей современного человека. Поэтому классическая система мотивации не всегда эффективна в процессе применения на современных сервисных предприятиях и в настоящее время претерпевает ряд существенных изменений. Несмотря на то, что классические теории мотивации носят объективный характер, сегодня каждый руководитель использует свои, более действенные мотивационные модели.

**Постановка проблемы.** В научной литературе различные авторы раскрывают мотивационные теории по-своему, но каноническое их описание можно найти практически во всех учебниках по менеджменту. Несмотря на многообразие авторских трактовок, критика мотивационных теорий встречается не часто.

Главной целью данной работы является критическая оценка и анализ классических теорий мотиваций, а также выявление причин, снижающих эффективность использования данных теорий в современных сервисных организациях.

Основная задача - показать субъективную сторону классических мотивационных теорий, зная о которой, можно избежать ошибок при работе с персоналом.

**Результаты исследования.** Практически во всей литературе по менеджменту рассказ о методах мотивации персонала давно уже приобрел канонические формы и легко вписывается в схему: содержательные теории мотивации (пирамида Маслоу; теория МакКлелланда; теория Герцберга и др.) и процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости и т.д.). Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних ученых, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Всем известно, что везде можно найти как положительные стороны, так и отрицательные. Итак, рассмотрим теории мотивации и их применение в сервисных организациях с критической стороны.

Всем известная пирамида потребностей Маслоу (рис.1) показывает иерархию потребностей человека, но она далека от идеала и имеет свои недостатки:

1. Категории Маслоу не всегда пригодны для решения практических задач. Нельзя однозначно объяснить наблюдаемое поведение работника тем или иным мотивом.
2. Можно указать на некоторые поведенческие стереотипы, которые не согласуются с теорией Маслоу. Так, предполагая, что долг принадлежит одному из высших уровней, иерархия игнорирует тот факт, что некоторые люди готовы умереть, выполняя долг, и часто ставят национальную или религиозную гордость выше безопасности или физиологических потребностей.
3. Хотя данная иерархия имеет вид линейной модели, механизм перехода с одного уровня на другой не рассматривается. Теорию иерархии, возможно, лучше всего рассматривать как системообразующую концепцию, и в известном смысле именно ее расплывчатость способствовала широкому признанию этой теории.