

**АКАДЕМІЧНІ СЛУХАННЯ З ПРОБЛЕМ ПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ**  
12 липня 2013 року

12 липня 2013 були проведені Академічні слухання на тему: «Вугільна і металургійна промисловість: соціальні проблеми та перспективи». Організаторами їх проведення були Інститут економіки промисловості НАН України (м. Донецьк), Навчально-науковий інститут економіки промислового розвитку НАН і МОН України (м. Дніпропетровськ) і Відділення економіки Національної академії наук України.

Метою академічних слухань було визначення шляхів розв'язання соціальних проблем і забезпечення соціального розвитку вугільної та металургійної промисловості України з урахуванням процесів модернізації цих галузей.

Основними темами дискусії виступили:

гарантії зайнятості, нові форми зайнятості, займана праця, ефективна зайнятість; кадровий потенціал, можливості та потреби його розвитку в контексті інноваційних змін;

виробнича безпека: стан, проблеми, можливості забезпечення;

готовність і можливості державних та регіональних органів влади до працевлаштування звільнених працівників вугільної та металургійної галузей;

продуктивність і оплата праці: стан, проблеми, взаємозв'язок;

управління соціально-трудовою сферою: стан, проблеми, якість, відповідальність;

розвиток виробничої демократії, соціального, державно-приватного, суспільно-приватного партнерства;

світовий досвід розв'язання соціальних проблем промисловості;

правове забезпечення розв'язання соціальних проблем вугільної та металургійної промисловості;

завдання й можливості соціальної, промислової, державної, регіональної та галузевої політики щодо мінімізації соціальних і

виробничих ризиків і створення умов соціального розвитку у процесі модернізації вугільної та металургійної галузей промисловості.

Для обговорення запропоновано такі доповіді:

1. Соціальний вимір вугільної та металургійної галузей промисловості України (доповідачі: акад. НАН України О.І. Амоша – директор Інституту економіки промисловості НАН України, д.е.н. Ю.С. Залознова – заст. директора Навчально-наукового інституту економіки промислового розвитку НАН і МОН України, д.е.н. О.Ф. Новікова – зав. відділу ІЕП НАН України, д.е.н. В.П. Антонюк – головний науковий співробітник ІЕП НАН України).

2. Про посилення економічних та соціальних протиріч у процесах модернізації вугільної галузі (доповідач д.е.н. Ю.С. Залознова – заст. директора Навчально-наукового інституту економіки промислового розвитку НАН і МОН України).

У роботі слухань взяли участь 7 академіків і 12 членів-кореспондентів НАН України, представники державних і регіональних органів виконавчої влади, профспілки, роботодавців, бізнесу, підприємств, науки і освіти, представники преси «Голос України», «Дзеркало тижня», «Сьогодні», «День», регіональне телебачення.

З привітаннями виступили О.І. Амоша – академік НАН України, директор Інституту економіки промисловості НАН України; В.М. Геєць – академік НАН України, віцепрезидент НАН України, директор Інституту економіки та прогнозування НАН України; Е.М. Лібанова – академік НАН України, академік-секретар Відділення економіки НАН України, директор Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України;

О.О. Лук'янченко – мер м. Донецька, д.е.н., проф.; Ю.Л. Звягільський – народний депутат України, д.т.н., проф.; А.Ф. Булат –

академік НАН України, академік-секретар Відділення механіки НАН України, директор Інституту геотехнічної механіки ім. М.С. Полякова НАН України; В.П. Шевченко – академік НАН України, голова Донецького наукового центру НАН і МОН України; Г.Г. Півняк – академік НАН України, ректор Національного гірничого університету МОН України; П.В. Золотопупов – заступник директора департаменту розвитку базових галузей промисловості, начальник управління вугільної промисловості Донецької облдержадміністрації; І.М. Чемсак – радник міністра Міністерства соціальної політики України.

У вітальних виступах учасникам слухань НАН України представники законодавчої та виконавчої влади яскраво продемонстрували знання загальних проблем соціального розвитку України, її регіонів і промисловості з акцентом на двох її галузях – вугільній та металургійній. Одночасно звучало бачення означених проблем у перспективі.

З основними доповідями виступили:

Амоша Олександр Іванович, академік НАН України, директор інституту; Новікова Ольга Федорівна, д.е.н., проф.; Антонюк Валентина Полікарпівна, д.е.н., проф., Інститут економіки промисловості НАН України;

Залознова Юлія Станіславівна, д.е.н., заст. директора Навчально-наукового інституту економіки промислового розвитку НАН і МОН України (Дніпропетровськ), зав. сектору Інституту економіки промисловості НАН України;

Казаченко Володимир Іванович, Центральний комітет профспілки металургів і гірників України, Дніпропетровськ;

Король В'ячеслав Іванович, начальник Територіального управління Держгірпромнагляду України в Донецькій області;

Пастушенко Володимир Михайлович, к.е.н., Донецька обласна рада профспілок;

Притоманов Сергій Олексійович, генеральний директор Федерації металургів України, Дніпропетровськ;

Півняк Геннадій Григорович, акад. НАН України, ректор Національного гірничого університету МОН України;

Цуркан Михайло Леонідович, директор Департаменту соціального розвитку та адміністративного забезпечення дирекції з персоналу ТОВ «Метінвест холдинг»;

Козенко Тамара Миколаївна, директор Донецького обласного центру зайнятості;

Самсонов Ілля Анатолійович, начальник відділу розробки програм управління персоналом, «Донецьксталь» – металургійний завод».

Доповіді за якими сформовано рекомендації академічних слухань, виголосили такі учасники:

Амоша Олександр Іванович, академік НАН України, директор інституту, Новікова Ольга Федорівна, д.е.н., проф., Антонюк Валентина Полікарпівна, д.е.н., проф., Інститут економіки промисловості НАН України, Донецьк – *Соціальний вимір вугільної та металургійної галузей промисловості України;*

Залознова Юлія Станіславівна, д.е.н., заст. директора Навчально-наукового інституту економіки промислового розвитку НАН і МОН України, Дніпропетровськ, зав. сектору Інституту економіки промисловості НАН України – *Про посилення економічних та соціальних протиріч у процесах модернізації вугільної галузі;*

Казаченко Володимир Іванович, Центральний комітет профспілки металургів і гірників України, Дніпропетровськ – *Актуальні проблеми ГМК України: профсоюзний взгляд;*

Король В'ячеслав Іванович, начальник Територіального управління Держгірпромнагляду України у Донецькій області – *Проблемные вопросы производства угля и металла: состояние и перспективы безопасности;*

Пастушенко Володимир Михайлович, к.е.н., Донецька обласна рада професійних спілок – *От социальных последствий преобразований в промышленности к целям социального развития региона;*

Притоманов Сергій Олексійович, генеральний директор Федерації металургів України, Дніпропетровськ – *О подходах Стороны работодателей к заключению нового отраслевого соглашения в ГМК Украины;*

Губерна Галина Костянтинівна, д.е.н., проф., Донецький державний університет управління – *Социальные потери несвоевременных реформ: союз угля и металла;*

Маландін Михайло Олександрович, помічник голови Укрвуглепрофспілки;

**Ткач Віктор Федорович**, зав. відділу соціально-економічної та аналітичної роботи ЦК Укрвуглепрофспілки – *Роль и задачи профсоюзов в решении социально-экономических проблем предприятий угольной промышленности;*

**Мороз Олег Семенович**, к.е.н., Федерація роботодавців металургів України, Дніпропетровськ – *Социальные аспекты развития металлургического комплекса Украины;*

**Півняк Геннадій Григорович**, акад. НАН України, **Шашенко Олександр Миколайович**, д.т.н., проф., проректор, **Пілов Петро Іванович**, д.т.н., проф., перший проректор, **Пашкевич Марина Сергіївна**, к.е.н. Національний гірничий університет, Дніпропетровськ – *Вирішення соціально-економічних проблем вугледобувних регіонів на основі відкритої технологічної платформи – синхронії;*

**Цуркан Михайло Леонідович**, директор Департаменту соціального розвитку та адміністративного забезпечення дирекції з персоналу ТОВ «Метінвест холдинг» – *Социальная политика Метинвеста: приоритеты, перспективы;*

**Гриньов Анатолій Федорович**, головний редактор журналу «Металургійна та гірничорудна промисловість», д.т.н., проф., кафедра економіки НМетАУ, Дніпропетровськ – *Еще раз о некоторых проблемах металлургии;*

**Козенко Тамара Миколаївна**, директор Донецького обласного центру зайнятості – *Про практику роботи Донецької обласної служби зайнятості з питань сприяння працевлаштуванню працівників, звільнених з підприємств вугільної та металургійної промисловості;*

**Стрельченко Денис Ігорович**, начальник відділення НСПП у Донецькій області – *Коллективные трудовые споры в металлургийной та вугільній промисловості. Досвід та перспективи вирішення розбіжностей;*

**Самсонов Ілля Анатолійович**, начальник відділу розробки програм менеджменту персоналу, «Донецьксталь» – металургійний завод» – *Реализация социальной ответственности политики ведения бизнеса в компании Донецксталь: принципы, результаты, проблемы;*

**Бойко Галина Валентинівна**, головний правовий інспектор праці ПМГУ Донецької області – *Особенности трудовой занятости работников ГМК Донецкой области в современных условиях: проблемы и перспективы;*

**Надрага Василь Іванович**, к. держ. упр., доцент, провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ – *Индивидуальні ризики людини в системі соціальних ризиків модернізації вугільної галузі промисловості;*

**Мельник Сергій Вікторович**, к.е.н., директор НДІ праці та зайнятості населення, Луганськ – *Урахування соціально-економічних та демографічних наслідків реструктуризації вугільної промисловості України;*

**Галушко Ольга Сергіївна**, д.е.н., проф., зав. кафедри «Економічного аналізу». Національний гірничий університет, Дніпропетровськ – *Финансовые рычаги реализации принципов социальной ответственности бизнеса в горно-металлургической промышленности;*

**Мартякова Олена Володимирівна**, д.е.н., проф., зав. сектору Інституту економіки промисловості НАН, зав. кафедри управління виробництвом ДонНТУ – *Социальные проекты и инвестиции в городах присутствия бизнеса ГМК Украины;*

**Котов Євген Валерійович**, к.е.н., с.н.с. Інститут економіки промисловості НАН України, Донецьк – *Европейский опыт решения социальных проблем в промышленности;*

**Богданов Руслан Кябірович**, керівник департаменту по взаємодії з профспілковими організаціями та регіональною владою, ДТЕК – *Система социальной ответственности бизнеса в ДТЭК. Решение социальных проблем территорий присутствия предприятий ДТЭК.*

За підсумками академічних слухань «Вугільна та металургійна промисловість: соціальні проблеми та перспективи» було вироблено такі **рекомендації**.

Сучасний стан і перспективи розвитку у вугледобувній та металургійній галузях промисловості залежать від модернізаційних процесів економіки України та впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на економічний та соціальний розвиток цих галузей. Відбуваються складні процеси інституційних, тех-

ніко-технологічних та організаційних перетворень. Вони охоплюють матеріально-технічну базу цих сфер економічної діяльності, впливають на обсяги виробництва та реалізацію вугілля і металу, економічний і фінансовий стан підприємств, суттєво позначаються на всій системі соціально-трудових відносин, матеріальному становищі працівників даних галузей і стані їх соціальної захищеності. Процеси приватизації, які забезпечили входження у вугільну та металургійну галузі великих міжнародних компаній, обумовили позитивні зрушення в розвитку досліджуваних галузей. На більшості приватизованих підприємств здійснюється модернізація виробництва, упровадження нових технологій та систем організації бізнесу, що впливає на підвищення ефективності операційної діяльності. Відбуваються зміни і в соціальній сфері – розширюються можливості вирішення соціальних проблем, підвищення добробуту персоналу, одночасно виникають нові проблеми, пов'язані з оптимізацією чисельності працівників, використанням займаної праці, підвищенням вимог до персоналу. У той же час на державних підприємствах цих галузей економічної діяльності відбуваються процеси стагнації. Проблеми, які стримують розвиток металургійної галузі, сформувалися через відсутність державної науково обґрунтованої стратегічної політики, зорієнтованої на системний розвиток комплексу. Металургія, і загалом ГМК, нагально потребують розробки загальнодержавної програми, або стратегії подальшого розвитку (модернізації) на середньо- та довгострокову перспективу. Цей документ має будуватися на основі узгодження інтересів держави, бізнесу і профспілок, а механізмом його реалізації має стати державно-приватне партнерство. Розв'язання існуючих проблем соціально-трудої сфери вугільної та металургійної галузі практично неможливе без прискореної модернізації і технічного переоснащення виробництва, суттєвої активізації інвестиційної та інноваційної діяльності, а також відновлення регулюючого впливу держави. Повільно усвідомлюється та запроваджується в систему управління державними вугільними та металургійними підприємствами правове оформлення ділової поведінки та корпоративної культури, посилення відповідальності працівника і роботодавця щодо продуктивної та

гідної праці, якості трудового життя, конкурентоспроможності персоналу та підприємств тощо.

На сьогодні бракує комплексних наукових досліджень із соціальних проблем вугільної та металургійної галузей, що обмежує розробку науково обґрунтованих рекомендацій щодо їх вирішення. Нинішні обговорення соціальних проблем на академічних слуханнях певною мірою сприятимуть ліквідації прогалин у цьому напрямі.

У процесі обговорення соціальних проблем розвитку вугільної та металургійної галузей промисловості учасниками академічних слухань було зроблено такі висновки:

1. Процеси модернізації вугільної та металургійної галузей промисловості супроводжуються змінами у трудовій і соціальній сферах, які мають позитивні та негативні соціальні наслідки. У процесі цих перетворень негативні наслідки не попереджаються, соціальні ризики не мінімізуються та не враховуються в розробці стратегій розвитку підприємств, галузей, бізнесу, що не забезпечує їх найшвидшого подолання. Глибока системна криза, яку вже декілька років переживає металургійна галузь промисловості України, призвела до вкрай негативних соціальних і економічних наслідків. За період 2008-2012 рр. чисельність працюючих скоротилася на 26%, набули поширення такі форми оптимізації чисельності працюючих, як так звані «програми добровільного вивільнення працівників», займана праця та інші нестандартні форми зайнятості (аутсорсинг, лізинг персоналу тощо), виведення непрофільних активів у дочірні юридичні особи з переведенням до них працівників, які заплановані до скорочення. Зберігається занижена оплата праці, яка не відповідає умовам, важкості і складності праці. У незадовільному стані перебуває сфера охорони праці і здоров'я працівників через прогресуюче старіння виробничих фондів, неналежне фінансування і виконання профілактичних заходів. Такі ж тенденції простежуються у вугільній галузі. Невід'ємною складовою модернізації цих галузей має бути її соціальна модернізація. Вона має забезпечити пошук оптимального співвідношення та збалансування економічних інтересів роботодавців і соціальних інтересів працівників. А дієвим інструментом узгодження і гармонізації цих інтересів має стати

соціальна стандартизація і, зокрема, запровадження галузевого соціального стандарту оплати праці.

2. Відбувається неухильне скорочення кадрового потенціалу даних галузей промисловості внаслідок організаційних, інституційних та технологічних змін у цих сферах економічної діяльності. Компанії з метою підвищення ефективності та прибутковості здійснюють послідовну оптимізацію чисельності персоналу, при цьому все ширше застосовуючи систему аутсорсингу, на яку переводяться переважно працівники допоміжного та обслуговуючого персоналу. Поширення аутсорсингу супроводжується зниженням соціальних гарантій працюючим, рівня безпеки праці, якості виконання робіт, соціальної відповідальності роботодавця тощо.

3. У структурі кадрового потенціалу відбуваються якісні зміни: зростає частка працівників із вищою освітою; здійснюються певні позитивні зміни у віковій структурі персоналу, зростає частка молодих працівників (віком до 34 років), однак високою залишається кількість працівників пенсійного віку; у структурі попиту на робочу силу відбувається зростання попиту на працівників без професійної підготовки, загострюється проблема забезпечення цих галузей висококваліфікованими кадрами.

4. Мають місце проблеми у розвитку персоналу даних сфер економічної діяльності: у середньому по галузях скорочується частка працівників, які опановують нові професії та підвищують кваліфікацію. Незначними є інвестиції підприємств у професійний розвиток персоналу, які не перевищують 0,2-0,3% загальних витрат на робочу силу і є значно меншими порівняно з провідними компаніями світу. Недостатній розвиток персоналу обумовлений слабкими інноваційними процесами на більшості підприємств, їх технологічною відсталістю. У той же час сучасні приватні компанії демонструють значну увагу до розвитку персоналу, формування необхідних компетенцій.

5. Справедлива оплата праці є важливим фактором соціального миру і стабільності, однією з необхідних умов економічного зростання, вагомим мотиватором для працівників і нормою моралі цивілізованого суспільства. Оплата праці в досліджуваних галузях є вищою, ніж у середньому по промисло-

вості, і вона динамічно зростає. Однак виявлено такі проблеми: значна розбіжність рівнів заробітної плати на підприємствах різних форм власності; наявність працівників, які отримували заробітну плату в межах її мінімального рівня; наявність значної частки підприємств вугільної промисловості, де не своєчасно вводяться тарифні ставки і посадові оклади відповідно до законодавчо встановленого підвищення мінімальної заробітної плати; недостатній рівень захищеності оплати праці, обумовлений низькою часткою основної заробітної плати в загальному фонді оплати праці; зниження частки витрат на оплату праці у структурі операційних витрат; наявність заборгованості з оплати праці. Зміни в системі організації оплати праці, упродовження системи грейдів, які відбуваються на приватних підприємствах, обумовили зниження заробітної плати окремих категорій працівників і невдоволення персоналу такими організаційними змінами.

6. Неefективне використання трудового потенціалу виявляється в низькому рівні продуктивності праці. Гальмом на шляху зростання продуктивності праці є недостатньо високий рівень технічної оснащеності праці, обумовлений значним ступенем зносу основних засобів виробництва, низьким коефіцієнтом оновлення і незначною поширеністю інноваційних процесів. На більшості державних підприємств за таких умов не забезпечується стимулюючий вплив заробітної плати на зростання продуктивності праці. Ефективність використання персоналу галузей знижується внаслідок втрат робочого часу від неповної зайнятості. Для збільшення продуктивності праці провідні компанії використовують технічну модернізацію, підвищення компетентності працівників, сучасні системи мотивації, оптимізацію чисельності тощо. Однак ці заходи супроводжуються зниженням гарантій зайнятості та соціального захисту працівників. Пропонується розробити та внести на розгляд Верховної Ради України законопроект щодо внесення змін до ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» у частині поширення заборони суб'єктам господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними робіт в іншого роботодавця і які були створені до набрання чинності цим Законом, наймати працівників для подальшого виконан-

ня ними робіт в іншого роботодавця у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці.

7. Незадовільний стан умов та охорони праці, виробничі ризики і небезпека залишаються на високому рівні та негативно позначаються на стані здоров'я працюючих і кількісно-якісних втратах персоналу. У вугільній промисловості найвищий рівень виробничого травматизму та високий ступінь його приховування. Утім за останні роки внаслідок реалізації галузевих та корпоративних програм підвищення безпеки та охорони праці у вугільній галузі виробничий травматизм зменшується. Так, у 2012 р. порівняно з попереднім відбулося зниження загального виробничого травматизму на 15% і смертельного – на 25% у цілому по галузі. Однак загальні показники виробничого травматизму залишаються найвищими серед галузей економіки України. Упроваджується система стимулювання з охорони праці. Керуючись ст. 43 Конституції України, згідно з якою кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, учасники слухань вважають за доцільне підготувати та подати на розгляд Верховної Ради України законопроект про внесення змін до ст. 19 Закону України «Про охорону праці», спрямований на збільшення відсотка відрахувань підприємств на охорону праці до рівня (обсягів) витрат, які були встановлені до внесення змін до цієї статті Закону.

8. Аналіз структури витрат на робочу силу підприємств досліджуваних галузей свідчить, що більшість роботодавців приділяють недостатню увагу питанням соціального розвитку на підприємствах. Витрати на робочу силу в основному зводяться до заробітної плати та обов'язкових соціальних відрахувань. На вирішення всіх інших соціальних проблем витрачаються мізерні кошти. Лише на провідних компаніях галузей формується система соціальної відповідальності бізнесу, яка відповідає міжнародним стандартам і спрямована на соціальний розвиток персоналу й активну участь у вирішенні соціальних проблем територій базування підприємств.

9. Неприятливі умови праці, поширення експлуатації за рахунок загроз звільнення, підвищення інтенсивності та небезпеки праці, понаднормовий час роботи, наявність різноманітних соціальних проблем у металургійній та вугільній промисловості,

недостатня увага керівників і власників підприємств до їх вирішення, непрозоре прийняття рішень обумовлюють виникнення трудових конфліктів або спорів. Цьому також сприяють недостатній рівень розвитку виробничої демократії, соціального партнерства, невисокий рівень якості та змістовності колективних договорів і низький рівень виконання прийнятих зобов'язань. Конфліктні ситуації викликають соціальне напруження на підприємствах, знижують мотивацію працівників до сумлінної та ефективної праці, посилюють плинність кадрів і є гальмом на шляху модернізації даних сфер економічної діяльності, підвищення їх конкурентоспроможності.

Вирішенню соціальних проблем вугільної та металургійної промисловості України перешкоджають такі *недоліки організаційно-управлінського характеру*:

неконкретизованість обов'язків та відповідальності структур управління на державному рівні за стан і перспективи соціально-трудоного розвитку вугільної та металургійної галузей промисловості. Відсутність завдань щодо формування та розвитку кадрового потенціалу, соціального розвитку, забезпечення якості трудового життя тощо в Положенні про діяльність Міністерства енергетики та вугільної промисловості та Міністерства промислової політики України не націлює дані органи державного управління на ефективне вирішення соціальних проблем галузей;

відсутність адресних стратегій та програм з розвитку трудового і соціального потенціалу вугільної та металургійної галузей, невиключеність цих питань до Енергетичної стратегії України на період до 2030 р. і проекту Програми розвитку вугільної галузі на період до 2030 р.;

нескоординованість діяльності регіональних та галузевих органів управління щодо створення необхідних умов для вирішення соціальних проблем підприємств вугільної та металургійної промисловості в регіонах їх найбільшої присутності; недостатня увага до вирішення цих проблем у регіональних стратегіях розвитку та регіональних угодах;

відсутність наукового забезпечення формування та реалізації соціальної політики у вугільній і металургійній галузях, брак замовлень на дослідження соціальних процесів

у даних галузях, недостатня обізнаність державних та регіональних органів управління стосовно стану, тенденцій, потреб й інтересів у сфері соціального розвитку суб'єктів господарювання в цих галузях, відсутність соціальної звітності та соціального моніторингу;

недосконалість економічного, соціального та правового механізмів приватизації підприємств промисловості, недостатня прозорість процесів приватизації та низький рівень соціальних зобов'язань нових власників. Недосконалий порядок ліквідації вугледобувних підприємств, низький рівень правового та соціального захисту працівників, що підлягають вивільненню;

недосконалість законодавства, що регламентує соціально-трудова процеси та працю в досліджуваних галузях, порушення та невиконання окремих положень чинного гірничого законодавства, а також інших законодавчих і договірних соціально-трудова гарантій і норм, які забезпечують соціальний захист працівників добувних галузей.

З метою більш прискореного й ефективного вирішення соціальних проблем у вугільній та металургійній галузях академічні слухання пропонують для впровадження такі рекомендації.

*Пріоритетними завданнями* вирішення соціальних проблем вугільної та металургійної галузей мають бути:

посилення соціальної складової у процесі приватизації вугледобувних та металургійних підприємств;

активізація і підвищення ефективності діяльності профспілкових органів у сфері захисту прав та інтересів працівників;

збереження кадрового потенціалу галузей, стабілізація чисельності основних працівників підприємств;

забезпечення професійного розвитку персоналу, формування висококваліфікованого кадрового потенціалу галузей;

забезпечення взаємозв'язку оплати праці з продуктивністю та безпекою праці;

поліпшення умов та безпеки праці, використання економічних методів управління охороною праці;

підвищення ефективності праці та рівня задоволеності працівників процесом трудової діяльності;

забезпечення високого рівня соціального розвитку трудових колективів, соціаль-

ної підтримки та згуртованості працівників підприємств;

розвиток соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством та територіями присутності;

розвиток соціального партнерства влади, бізнесу, суспільства і його економічних та неекономічних механізмів.

Для більш прискореного й ефективного вирішення соціальних проблем у вугільній та металургійній галузях академічні слухання пропонують для впровадження такі рекомендації.

#### **На державному рівні:**

1. Розробити та прийняти нову редакцію Концепції державної промислової політики з визначенням особливостей розвитку соціального та трудового потенціалу на підставі реформування та модернізації промисловості.

2. При формуванні проекту Концепції соціального розвитку України на період до 2023 року передбачити положення щодо обов'язкового врахування в галузевих та регіональних стратегіях і програмах потреб збереження й розвитку людського та трудового потенціалу, нагромадження людського капіталу.

3. Міністерству промислової політики України здійснювати моніторинг позитивного міжнародного досвіду щодо управління персоналом на промислових підприємствах з оцінкою важелів, інструментів та механізмів досягнення цілей високої конкурентоспроможності підприємств завдяки ефективній політиці в соціально-трудова сфері і сприяти його розповсюдженню.

4. Підвищити відповідальність за приховування нещасних випадків на виробництві у правовому полі України.

5. Забезпечити підготовку щорічної національної доповіді Прем'єр-міністра України «Про стан безпеки праці та охорони здоров'я працюючих».

6. Забезпечити запровадження державних соціальних замовлень на конкурсних засадах щодо проведення наукових досліджень із соціальних та трудових проблем вугільної та металургійної галузей промисловості.

7. Внести до положення «Про Міністерство енергетики та вугільної промислово-

сті» доповнення щодо повноважень у соціальної і трудовій сферах.

8. Забезпечити посилення соціальної складової у процесі приватизації вугледобувних та металургійних підприємств, що можливо шляхом:

внесення змін та доповнень до законів України у сфері приватизації, які конкретизують напрями інвестиційних зобов'язань із соціальних питань на основі узагальнення досвіду приватизації підприємств в Україні та її наслідків у соціальній сфері підприємств;

чіткого визначення при оформленні документів із приватизації підприємства соціальних зобов'язань інвесторів, які стосуються збереження та модернізації робочих місць, оплати і безпеки праці, соціального захисту;

включення у приватизаційні зобов'язання власників конкретних положень щодо збереження, розвитку й ефективного використання персоналу підприємств, підвищення якості трудового життя;

посилення контролю держави за виконанням інвесторами (новими власниками) інвестиційних зобов'язань, викладених у договорах купівлі-продажу, у післяприватизаційний період;

забезпечення максимальної прозорості всіх етапів і процедур приватизації, висвітлення умов приватизації у ЗМІ;

експертизи громадськими організаціями умов приватизації та приватизаційних зобов'язань на предмет їх відповідності нормам чинного законодавства.

#### ***На галузеву рівні:***

1. *Збереження кадрового потенціалу вугільної та металургійної галузей і забезпечення професійного розвитку персоналу* можливе на основі таких заходів:

розробка та прийняття концепції (стратегії) кадрового забезпечення галузей і на цій підставі розробка галузевих програм, забезпечення їх реалізації;

удосконалення Галузевих угод відповідно до нових умов економічної діяльності, пов'язаних із кризовими явищами та процесами приватизації, що потребує нових підходів до забезпечення розвитку персоналу, поліпшення охорони та безпеки праці, розвитку

соціальної інфраструктури, поступового досягнення критеріїв гідної праці тощо;

удосконалення системи освітніх стандартів із професійної підготовки робітників і фахівців за професіями, необхідними для металургійної та вугільної промисловості;

розробка прогнозів потреби галузей у кадрах у розрізі основних професій і професійних груп;

формування та реалізація угод на підготовку необхідних для галузей робітників і фахівців між Міністерством освіти та організаціями роботодавців щодо обсягів підготовки та гарантій працевлаштування;

стимулювання тісного співробітництва підприємств із професійно-технічними та вищими навчальними закладами з питань підготовки кадрів.

2. *Для підвищення рівня організації оплати праці* необхідно:

запровадження моніторингу рівня заробітної плати та оцінки впливу на її динаміку найбільш вагомих чинників на основі розробки методики факторного аналізу динаміки заробітної плати;

стимулювання роботодавців до підвищення заробітної плати працівників галузей до рівня, досягнутого у провідних компаніях України;

удосконалення механізму укладання галузевої угоди, посилення уваги до питань заробітної плати, обмеження використання «потогінних систем» оплати праці, підвищення у структурі заробітної плати частки основного заробітку;

забезпечення широкого застосування в галузях гнучких та багатофакторних форм оплати праці як таких, що більш повно враховують усі умови та результати праці, а також інтереси працівників і роботодавців;

регулярне вивчення позитивного досвіду в організації оплати праці на вітчизняних та зарубіжних підприємствах, забезпечення поширення інформації щодо нього та можливостей упровадження.

3. *Поліпшення умов праці* потребує:

удосконалення галузевих стандартів з охорони праці, посилення контролю за дотриманням їх вимог;

підвищення рівня кваліфікації працівників служб охорони праці;



удосконалення системи профвідбору до роботи з небезпечними та шкідливими виробничими факторами;

забезпечення ефективного функціонування служб медицини праці на вугільних та металургійних підприємствах;

організаційно-правова регламентація переведення працівників після закінчення строку, небезпечного для профпатології, на робочі місця, що не містять шкідливих і небезпечних для здоров'я чинників;

ініціювання негативного ставлення персоналу підприємств до приховування нещасних випадків на виробництві та сприяння їх недопущенню;

удосконалення системи нормування й оплати праці з урахуванням дотримання вимог безпеки та охорони праці, запровадження системи стимулювання охорони праці;

створення банку даних вітчизняних і зарубіжних підприємств, які виготовляють працезахоронні засоби;

сприяння розвитку навчальних центрів з безпеки й охорони праці та підвищення якості їх роботи;

удосконалення договірної регулювання охорони праці через галузеві угоди та колективні договори підприємств.

4. *Розвиток соціальної відповідальності бізнесу* перед суспільством та територіями присутності потребує:

формування в Україні єдиних правил ведення бізнесу тільки як соціально орієнтованого та відповідального перед власним персоналом та суспільством у цілому;

визначення методологічних основ і методичних рекомендацій щодо кваліфікації та оцінки бізнесу з точки зору його соціальної відповідальності, створення єдиних критеріїв оцінки ступеня соціальної відповідальності бізнесу.

5. *Активізація та підвищення ефективності діяльності профспілкових органів* у сфері захисту прав і інтересів працівників вугільної та металургійної галузей потребує:

активної участі профспілкових органів у всіх етапах та координаційних радах приватизаційного процесу з метою впливу на прийняття рішень щодо умов приватизації в контексті забезпечення соціального захисту найманих працівників;

безперервного контролю за виконанням приватизаційних зобов'язань власників,

активного захисту у процесі їх реалізації інтересів працівників;

визначення в галузевих угодах вугільної та металургійної промисловості в колі обов'язків сторін розробки галузевих стратегій збереження та розвитку трудового потенціалу, підвищення якості трудового життя.

#### ***На виробничому рівні:***

1. *Збереження кадрового потенціалу* вугільної та металургійної галузей потребує таких заходів:

поширення практики розробки та реалізації на підприємствах обох галузей Стратегій збереження і розвитку персоналу, положень з корпоративної культури, забезпечення їх розуміння та підтримки більшістю працівників підприємств;

удосконалення змісту та процедури укладання колективного договору на підприємствах галузей у контексті більшого узгодження інтересів сторін і чіткого визначення обсягів та сфер застосування займаної праці;

запровадження на підприємствах системи вертикальної професійної мобільності, різноманітних форм залучення працівників до процесу прийняття рішень, що сприяє закріпленню кадрів.

2. *Забезпечення професійного розвитку персоналу* можливе на основі таких заходів:

створення на підприємствах розгалуженої системи виробничого навчання та підвищення кваліфікації персоналу, що охоплює всі категорії працівників і всі форми навчання;

моніторинг кадрового забезпечення підприємств, відповідності кваліфікаційного рівня працівників вимогам виробництва;

розробка комплексних планів підвищення кваліфікації; забезпечення перманентного підвищення кваліфікації всіх працівників відповідно до вимог виробництва; упродовження системи безперервного навчання;

розширення виробничого навчання, суттєве збільшення його фінансування як інвестиції в людський капітал;

формування і розвиток навчально-виробничих комплексів ступінчастої підготовки працівників підприємств, створення корпоративних університетів, удосконалення організації навчання, створення інтегрованих навчальних планів і програм навчання працівників, які забезпечують регулярність навчання;

посилення рівня мотивації працівників до підвищення кваліфікації через систему оплати праці, кар'єрного зростання та винагороди за успішне професійне навчання й підвищення кваліфікації;

планування кар'єри і забезпечення просування на посаді працівників із високим освітньо-кваліфікаційним рівнем, забезпечення кар'єрного зростання працівникам, які підвищили кваліфікацію.

3. Для підвищення оплати праці необхідно:

запровадження на підприємствах таких систем організації оплати праці, які б відповідали досягненням сучасної теорії та практики організації оплати праці, матеріального стимулювання;

забезпечення при розробці систем оплати праці на підприємствах комплексного зв'язку розміру заробітної плати від індивідуальних результатів трудової діяльності кожного працівника та рівня його кваліфікації, інноваційності, мобільності, попередження не виправданої надмірної диференціації заробітків;

забезпечення неухильного дотримання норм трудового законодавства у соціально-трудовій сфері, своєчасне підвищення мінімальної заробітної плати відповідно до поточної зміни цієї соціальної гарантії державою;

забезпечення повної та своєчасної виплати заробітків працівникам підприємств усіх форм власності.

4. Поліпшення умов та безпеки праці потребує:

забезпечення модернізації виробничих процесів, зменшення обсягів робіт, які здійснюються в небезпечних та несприятливих для працівника умовах;

якісного професійного відбору кадрів для роботи у важких та небезпечних умовах;

збільшення фінансування заходів з охорони та безпеки праці підприємств, поліпшення її матеріального, технічного, кадрового й організаційного забезпечення;

запровадження систем матеріального та морального стимулювання працівників щодо дотримання ними вимог безпеки праці;

удосконалення системи організації праці, забезпечення неухильного дотримання норм трудової та технологічної дисципліни

як умови попередження нещасних випадків на виробництві;

підвищення рівня кваліфікації працівників служб охорони праці, стимулювання діяльності уповноважених з охорони праці.

5. Підвищення ефективності праці та рівня задоволеності працівників процесом трудової діяльності можливе шляхом:

удосконалення кадрового менеджменту, забезпечення його орієнтації на підвищення результативності праці на основі розробки стратегій розвитку персоналу в контексті стратегій модернізації виробництва;

суттєвого підвищення рівня оплати праці та надання соціального пакета, забезпечення ефективної системи морального стимулювання, спрямованого на підвищення продуктивності праці;

відродження на підприємствах системи змагальності, забезпечення її оцінки та стимулювання, а також розвитку різноманітних форм трудового змагання;

запровадження сучасних систем нормування праці, її оцінки, забезпечення контролю за продуктивністю праці.

6. Забезпечення високого рівня соціального розвитку трудових колективів на підприємствах вугільної та металургійної галузей потребує:

розробки та реалізації планів соціального розвитку трудових колективів, що охоплює всі аспекти соціально-трудових відносин;

формування та запровадження на підприємствах галузей корпоративної культури, націленої на розвиток й ефективне використання людського капіталу підприємства;

забезпечення розвитку трудового колективу підприємства як єдиної команди з високими характеристиками колективізму, корпоративізму, професіоналізму, креативності, культури, професійної мобільності, здатності до інновацій;

формування стійких і згуртованих виробничих колективів (бригад, підрозділів), здатних до ефективної трудової діяльності на основі принципів узгодження інтересів, співробітництва, взаємозамінності, колективізму;

забезпечення розвитку виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами на виробничому рівні, що сприятиме створенню умов та можливостей до співпраці суб'єктів соціально-трудових від-

носин щодо вирішення проблем зайнятості, оплати праці, соціального забезпечення, дотримання і захисту прав працівників вугільної та металургійної галузей промисловості;

надання працівникам підприємства вагомого соціального пакета, що стимулює розвиток персоналу і сприяє закріпленню його в організації.

7. *Розвиток соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством та територіями присутності потребує:*

широкого запровадження на підприємствах вугільної та металургійної галузей міжнародних стандартів ISO 26000 – Керівництво з соціальної відповідальності, ISO 9000 тощо;

поліпшення відносин корпорацій із місцевими органами влади, громадськістю, населенням, засобами масової інформації шляхом активної участі в обговоренні проблем територій, обміні інформацією, готовності брати участь у вирішенні конкретних проблем, узгодження інтересів сторін соціального діалогу на основі реальних можливостей кожної зі сторін;

активної співпраці компаній та територіальних органів управління у вирішенні соціальних проблем територій шляхом спільної розробки та фінансування конкретних проєктів;

створення механізму суспільного контролю за дотриманням сторонами соціального діалогу взятих зобов'язань і відповідальності за їх невиконання;

активізувати просування соціального партнерства як основної моделі взаємодії влади, бізнесу і суспільства та його механізмів: економічних – державне-приватне партнерство, соціальне підприємництво, корпоративна соціальна відповідальність, лобізм, соціальні мережі, благодійність; неекономічних – проведення спільних заходів, круглі столи, суспільні слухання, громадські ради, а також інструментів реалізації – державні й регіональні гранти, соціальне замовлення, фонди місцевого співтовариства, спільні програми і проєкти.

8. *Активізація та підвищення ефективності діяльності профспілкових органів у сфері захисту прав та інтересів працівників вугільної та металургійної галузей потребує:*

удосконалення змістовного наповнення колективних договорів, включення в них по-

ложень стосовно нових явищ у соціально-трудових відносинах (аутсорсингу, системи грейдів тощо) з чітко визначеною позицією профспілок;

сприяння запровадженню на підприємстві системи відносин, що базується на принципах корпоративної культури;

забезпечення ефективної співпраці всіх суб'єктів трудових відносин – працівників, профспілок, роботодавців у процесі колективно-договірного регулювання шляхом регулярних контактів, обміну інформацією, спільних обговорень проблем, пошуку компромісів;

підвищення рівня інформованості рядових членів профспілки щодо всіх змін в умовах праці та напрямів діяльності профспілки, стимулювання їх активної участі у профспілкових заходах щодо захисту інтересів персоналу.

#### ***На регіональному рівні:***

здійснити інвентаризацію та конкретизувати ефективність регіональних стратегій, програм, планів, заходів, що спрямовані на створення умов та можливостей соціального розвитку промислових регіонів у контексті соціальних проблем вугільної та металургійної галузей;

забезпечити включення до Регіональної Угоди між об'єднаннями профспілок, роботодавців та регіональними органами влади положень, спрямованих на підвищення якості трудового життя працюючих, забезпечення зайнятості при модернізації вугільної та металургійної промисловості;

забезпечити підвищення рівня економічної, трудової, інноваційної активності населення, шляхом розширення зайнятості, поліпшення умов праці та можливостей реалізації у сфері економічної діяльності творчого і професійного потенціалу працівників регіону;

здійснити інвентаризацію стану соціальної інфраструктури, виявити наявні проблеми і ризики, визначити потреби розвитку соціальної інфраструктури промислових регіонів;

забезпечити запровадження нових фінансових та організаційних механізмів розвитку регіональної соціальної інфраструктури на основі залучення коштів держави, бізнесу, населення, створення нових організа-

ційних форм забезпечення населення соціальними послугами;

формувати сприятливе інноваційне середовище в регіонах шляхом підтримки підприємств, які здійснюють інноваційну діяльність, широкої пропаганди позитивного досвіду інноваційної діяльності у ЗМІ, стимулювання розвитку науки, новаторства, раціоналізаторства, розвитку творчої активності;

стимулювати інноваційний розвиток регіонів шляхом розробки регіональних стратегій, програм інноваційного розвитку при активному залученні до цього процесу великого, середнього та малого бізнесу; удосконалити розробку економічних, організаційних, правових, адміністративних заходів та інструментів регулювання;

створити нові організаційні структури, що здійснюють інноваційну діяльність, комплексний розвиток інноваційної інфраструктури регіонів, що буде сприяти впровадженню нової техніки і технологій у виробництво, освоєнню нових видів продукції, розвитку інших видів інноваційної діяльності;

створити регіональні комісії з науково-технічної експертизи розробок, які пропонуються впроваджувати на підприємствах регіону, а також регіональних центрів інноваційного розвитку;

створити умови для залучення й ефективного використання інвестицій на потреби розв'язання соціальних проблем промислових регіонів, які визначаються в обов'язках інвесторів;

забезпечити консолідацію зусиль бізнесу, органів місцевої влади та місцевого самоврядування і науки на виконання соціально значущих для регіону проблем;

підвищити роль соціального діалогу на регіональному рівні шляхом формування та реалізації на демократичних засадах Регіональної угоди між органами місцевої влади і профспілками області щодо трудових і соціальних прав та гарантій працюючих, збереження й розвитку трудового потенціалу регіону;

удосконалити систему управління зайнятістю в регіоні, шляхом якісної підготовки та перепідготовки кадрів з урахуванням потреб економіки області, залучення бізнесу до цього процесу, надання стимулів та пільг тощо;

забезпечити скоординованість галузевої та регіональної політики щодо мінімізації та попередження соціальних ризиків, які виникають унаслідок модернізації вугільної та металургійної галузей промисловості.