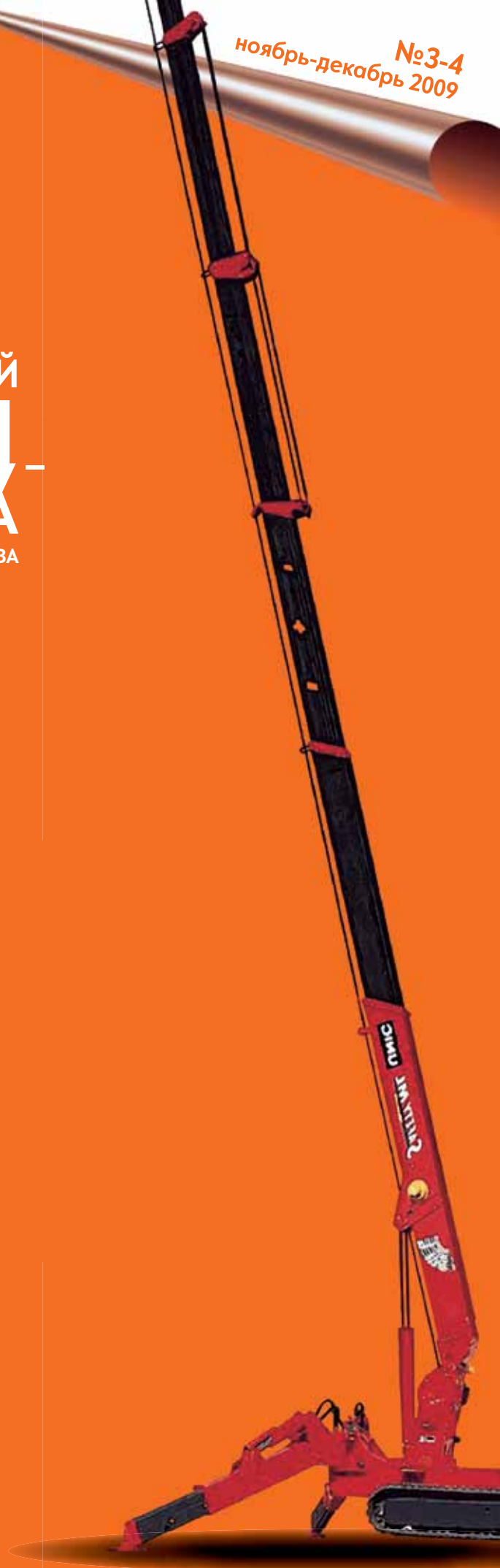


Управление ц

ТЕМА НОМЕРА

ДОСТОЙНЫЙ
ТРУД
ОСНОВА
СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

№3-4
ноябрь-декабрь 2009





Председатель редакционного совета

Федоров Михаил Васильевич
Ректор Уральского государственного экономического университета, председатель Комитета по конкурентоспособности и инновациям Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области, заместитель председателя координационного совета Ассоциации «Евразийский экономический клуб ученых», доктор экономических наук, доктор геолого-минералогических наук, профессор



Сопредседатель редакционного совета

Иваницкий Виктор Павлович
Научный руководитель Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор, академик МАН ВШ, заслуженный экономист Республики Бурятия, заслуженный работник образования Монголии

Члены редакционного совета



Березкин Юрий Михайлович
Заведующий кафедрой финансов Байкальского государственного университета экономики и права, доктор экономических наук, профессор (Иркутск)



Бочко Владимир Степанович
Руководитель Центра инновационно-инвестиционного развития Института экономики и права, кандидат экономических наук, профессор (Екатеринбург)



Буренин Андрей Викторович
Член Правления, финансовый директор Группы компаний «Ренова», кандидат экономических наук (Екатеринбург)



Воронин Борис Александрович
Проректор по научной работе и инновациям Уральской государственной сельскохозяйственной академии, заведующий кафедрой права, доктор юридических наук (Екатеринбург)



Веретенникова Ольга Борисовна
Заведующая кафедрой финансового менеджмента Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук (Екатеринбург)



Золотаренко Сергей Георгиевич
Проректор по научной работе Новосибирского государственного университета экономики и управления, доктор экономических наук, профессор, академик Российской экологической академии (Новосибирск)



Измоленов Андрей Константинович
Председатель Счетной палаты Законодательного Собрания Свердловской области, кандидат экономических наук (Екатеринбург)



Касперович Григорий Павлович
Декан факультета гражданской защиты Уральского государственного горного университета, генерал-полковник, кандидат социологических наук, профессор (Екатеринбург)



Комлева Наталья Александровна
Заведующая кафедрой теории и истории политической науки Уральского государственного университета им. А.М. Горького, доктор политических наук, профессор (Екатеринбург)



Контеев Виктор Владимирович
Заместитель Главы города Екатеринбурга, Председатель секции «Потребительский рынок» Союза российских городов, кандидат экономических наук (Екатеринбург)



Кулапов Михаил Николаевич
Декан факультета менеджмента Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, академик РАЕН (Москва)



Мельникова Елена Ивановна
Заместитель по научной работе декана факультета коммерции Южно-Уральского государственного университета, доктор экономических наук, профессор (Челябинск)



Миллер Александр Емельянович
Заведующий кафедрой экономики, налогов и налогообложения, заместитель по научной работе декана экономического факультета Омского государственного университета, доктор экономических наук, профессор (Омск)



Митин Александр Николаевич
Заведующий кафедрой теории и практики управления Уральской государственной юридической академии, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)



Нижгородцев Роберт Михайлович
Главный научный сотрудник Института проблем управления РАН, действительный член РАЕН (Москва)



Одегов Юрий Геннадьевич
Заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, действительный член РАЕН (Москва)



Ошкордин Олег Владимирович
Проректор по международным и общественным связям Уральского государственного экономического университета, доктор технических наук, профессор (Екатеринбург)



Пешина Эвелина Вячеславовна
Заведующая кафедрой государственных и муниципальных финансов Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)



Семенов Владимир Никитович
Президент Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области (Екатеринбург)



Соловьева Вера Петровна
Министр торговли, питания и услуг Свердловской области, заведующая кафедрой коммерции и экономики торговли Уральского государственного экономического университета, кандидат педагогических наук (Екатеринбург)



Шаймарданов Наиль Залилович
Заместитель председателя Облстной Думы Законодательного Собрания Свердловской области, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук (Екатеринбург)



Выпускающий редактор
Федорова Алена Эдуардовна
Доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук



Шеф-дизайнер
Майданевич Наталья Александровна



Нет большей мудрости, чем своевременность.

Франсис Бэкон

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕМА НОМЕРА:

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Кокшаров В.А. Достойный труд как цель и ключевой ресурс стратегического развития региона
Выдержки из доклада 4

Ускова Л.В. 90-летие Международной организации труда и достойный труд
Выдержки из доклада 12

Иваницкий В.П. Проблема дефицита достойного труда в традиционно-промышленных территориях (на примере Свердловской области)
Выдержки из доклада 18

Шаймарданов Н.З. Достойный труд как интегрированный показатель социально-трудовых отношений
Выдержки из доклада 22

Файнбург Г.З. Реализация концепции МОТ «Достойный труд – безопасный труд» в условиях перехода к рыночной экономике: опыт, проблемы, перспективы
Выдержки из доклада 26

Меньшикова О.И. Научно-методическое обеспечение коллективно-договорного регулирования заработной платы
Выдержки из доклада 32

Семенов В.Н. О социальном партнерстве
Выдержки из доклада 36

Озерникова Т.Г. Внутрикорпоративная социальная ответственность: трансформация в условиях кризиса
Выдержки из доклада 40

Мерзлякова Т.Г. Проблемы в сфере реализации права на достойный труд 44

Соловьева В.П. Место и роль потребительского рынка в решении вопросов достойного труда 47

ТРУД – КАДРЫ – ОБРАЗОВАНИЕ

Поленц И.А. Права работников и работодателей в условиях кризиса. Практикум 50

ВЕСТИ УрГЭУ – СОБЫТИЯ – ФАКТЫ

Зильбер Ю.А. Финансовая клиника будет создана на базе УрГЭУ 59

ДОМАШНЕЕ ХОЗЯЙСТВО – ФИНАНСЫ – СЕМЬЯ

Ветыхев С.Г. Как выбрать брокера и начать работать на бирже? Практикум 60

Мамин Д.В. Расчет эффективности банковских вкладов. Практикум 62

Дружинина Е.И. Доверительное управление на рынке ценных бумаг: возможности для рядовых инвесторов. Практикум 66

REVIEW OF THE ISSUE № 3-4 70

CONTENTS 71

Управленец

№3-4,
ноябрь-декабрь, 2009

ИЗДАТЕЛЬ

УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ



Свидетельство о регистрации средства массовой информации Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) ПИ ФС77-37392 от 04 сентября 2009 г.

Адрес редакции:
Екатеринбург,
ул. 8 Марта, 62, к. 373
тел.: (343) 257-54-73
e-mail: dekan_2002@mail.ru
<http://www.usue.ru/>

По вопросам размещения рекламы обращаться по тел.: (343) 257-54-73

Дизайн, верстка, препресс: Майданевич Н.А.
e-mail: nataly@in-terra.com

Отпечатано в типографии "Артес"
Екатеринбург,
ул. Шаумяна, 15

Тираж: 500 экз.
Цена свободная

Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов. Все товары и услуги, рекламируемые в журнале, имеют необходимые лицензии и сертификаты.

КОКШАРОВ Виктор Анатольевич
Председатель Правительства Свердловской области,
кандидат исторических наук

Правительство Свердловской области
620031, РФ, г. Екатеринбург, пл. Октябрьская, 1
Контактный телефон: (343) 371-79-20
e-mail: webmaster@midural.ru



Выдержки из доклада

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД КАК ЦЕЛЬ и ключевой РЕСУРС СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Аннотация

О социально-экономических условиях реализации основополагающих принципов достойного труда в Свердловской области на современном этапе ее развития.

Полная и производительная занятость, достойная работа для всех, соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда и развитый социальный диалог являются ключевыми элементами стратегического развития

всех без исключения регионов России, и Свердловская область – тому яркое подтверждение (рис. 1).

В Свердловской области сосредоточены мощное промышленное производство и крупные транспортные потоки, богатые природные ресурсы и солидный научный и человеческий потенциал. Являясь пятым по численности населения субъектом в Российской Федерации, Свердловская область занимает третье место в



194,8 тыс. кв. км
4,4 млн жителей

Рис. 1 – Свердловская область

России по объему промышленного производства; уровень концентрации промышленности у нас в четыре раза выше, чем в среднем по стране.

Преобладающее развитие промышленности предопределило наличие давних и сильных традиций рабочего и профсоюзного движения на Среднем Урале, необходимость построения социального диалога, развития многоуровневого социального партнерства, что нашло далее нормативное закрепление в современном региональном законодательстве.

Опережая федеральный уровень, в Свердловской области уже в 1995 г. действовал областной закон «О социальном партнерстве», в 1996-1997 гг. был принят пакет законов о развитии институтов социального партнерства, защите трудовых прав работника. Особую роль в становлении социального партнерства на уровне муниципальных образований области сыграл подписанный в 2000 г. Губернатором Свердловской области Указ «О развитии социального партнерства в Свердловской области», не только давший импульс увеличению охвата работников коллективными договорами, но и способствовавший усилению защитной функции коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (рис. 2).

Действия социальных партнеров в регионе призваны обеспечить достижение более высоких темпов экономического роста и повышение конкурентоспособности региона.

Эта задача становится более амбициозной в условиях экономических вызовов, обусловленных глобальным кризисом в экономике, серьезно затронувшим Свердловскую область.

В структуре экономики Свердловской области доминирующее положение занимает промышленный комплекс (около 40% ВРП), а в промышленности – предприятия металлургии (около 50% промышленного производства). Наибольшее количество работающих – 565 тыс. чел. – занято в промышленности (в том числе на предприятиях металлургии – около 160 тыс. чел., в машиностроении и оборонно-промышленном комплексе –

Итоги развития социального партнерства в Свердловской области в 2008-2009 гг.



Рис. 2 – Динамика действующих коллективных договоров в 2008-2009 гг.

более 200 тыс. чел.). При этом именно металлургия и машиностроение переживают сегодня самый сильный спад, обусловленный отсутствием спроса на продукцию.

В настоящих условиях удерживать социально-экономическую ситуацию под контролем стало возможным в большой степени благодаря участию и поддержке наших социальных партнеров – профсоюзов и объединений работодателей.

Особенно наглядно это проявилось в построении эффективно функционирующей системы защиты прав трудящихся Свердловской области, и прежде всего права на достойную оплату труда. В непростых условиях финансово-экономического кризиса в Свердловской области удалось сохранить уровень заработной платы.

По итогам первого полугодия 2009 г., среднемесячная заработная плата составила более 17 тыс. р. – по уровню

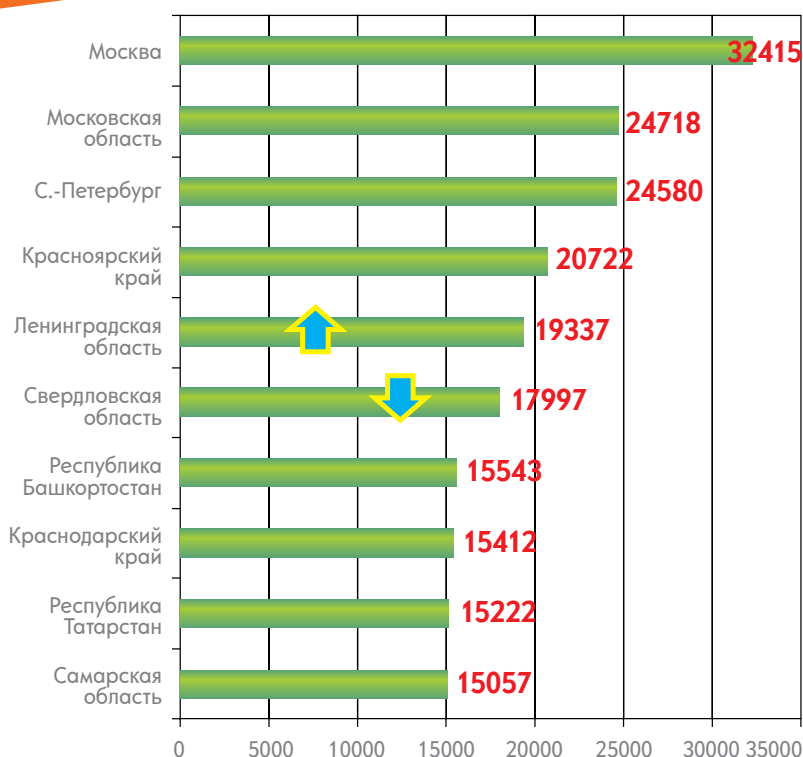


Рис. 3 – Свердловская область по уровню среднемесячной заработной платы среди 10 крупнейших регионов РФ, р.

оплаты труда среди субъектов Российской Федерации Свердловская область занимает 22-е место (рис. 3). Среди регионов Уральского федерального округа мы на втором месте после Тюменской области (рис. 4).

В соответствии с Областным трехсторонним соглашением в течение последних пяти лет Правительство области

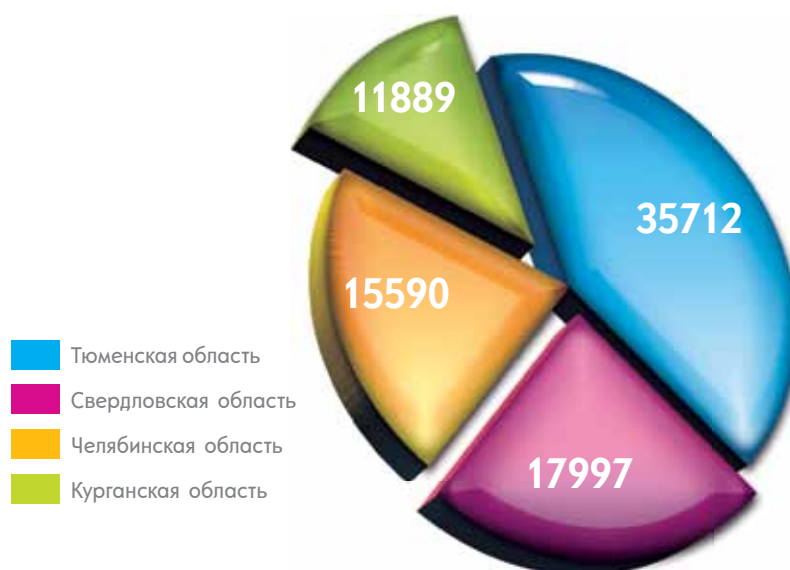


Рис. 4 – Среднемесячная заработная плата в субъектах УрФО, р.

проводит планомерную работу по повышению заработной платы работников бюджетной сферы.

За январь-июль 2009 г. среднемесячная заработная плата работников в образовании по сравнению с аналогичным периодом прошлого года увеличилась на 9%, в здравоохранении – на 4,3%, в области культуры и спорта – на 13% (рис. 5). Уровень зарплат в здравоохранении и образовании в Свердловской области выше средних российских значений соответственно на 17 и на 4,8% (рис. 6).

Говоря о необходимости обеспечения достойной платы за достойный труд, следует понимать достойный труд как труд качественный.

Корни современного дефицита квалифицированных кадров и ухудшения качества специалистов в России уходят во времена проведения политики уравнилности, повлекшей снижение общественного статуса интеллектуального труда.

При несовершенстве распределительных механизмов, нарушении пропорций в оплате труда между сферами занятости даже рост экономических показателей не приводит к пропорциональному повышению заработков работающих.

Актуальной является не только задача снижения уровня дифференциации между управленческим и основным персоналом в организации, но и изменение качества такой дифференциации – в частности, более тесной привязки заработков к результатам труда.

Кризис обострил проблемы невыплаты заработной платы (рис. 7) и применения некоторыми работодателями «серых» зарплатных схем – отдельные заседания Совета общественной безопасности при Губернаторе области были целиком посвящены этой проблеме.

Помимо «удара» по уровню пенсии в будущем, в настоящем теневые выплаты становятся дополнительным фактором роста внутрипроизводственной дифференциации по доходам.

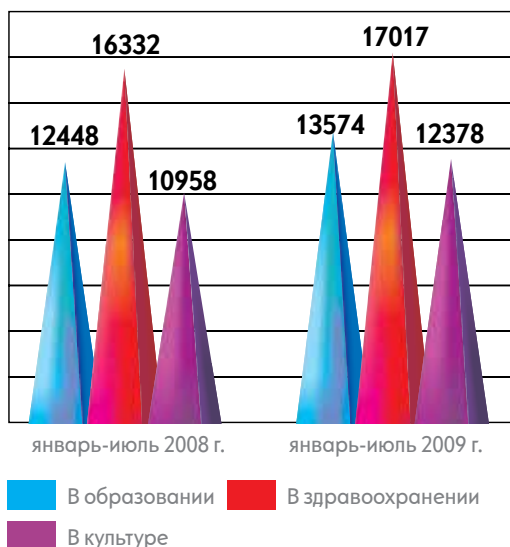


Рис. 5 – Среднемесячная заработная плата работников бюджетной сферы Свердловской области, р.

На межведомственных комиссиях в муниципальных образованиях области рассмотрено более 3 тыс. налогоплательщиков – работодателей, выплачивающих заработную плату ниже среднего уровня по соответствующему виду экономической деятельности. По итогам проведенной работы 90% работодате-



Рис. 6 – Среднемесячная начисленная заработная плата работников бюджетной сферы в январе-июле 2009 г., р.

лей повысили заработную плату работникам, из них почти половина – до среднего уровня по соответствующему виду экономической деятельности.

В результате налоговых проверок доначислено 11,5 млн р. (в том числе по единому социальному налогу – 3,2 млн р., по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование – 1,7 млн р., по налогу на доходы физических лиц – 2,7 млн р.).

Важнейшим атрибутом достойного труда является его безопасность.

В Свердловской области осуществляется совместная скоординированная работа социальных партнеров по реализации государственной политики в сфере охраны труда, снижению рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, повышению качества условий труда на рабочих местах (рис. 8, 9).

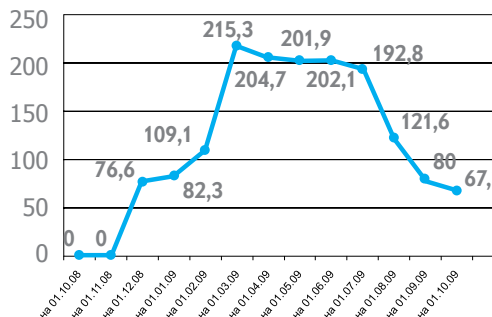


Рис. 7 – Динамика просроченной задолженности по выплате заработной платы в организациях Свердловской области в 2009 г., млн р.

Реализуется Программа демографического развития «Уральская семья», включающая мероприятия по снижению смертности от предотвратимых причин, Концепция «Развитие медицины труда в Свердловской области», целью которой является снижение профессиональной заболеваемости, инвалидности от профессиональных заболеваний.

Ежегодно в Свердловской области проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда свыше 20 тыс. руководителей и специалистов организаций области.

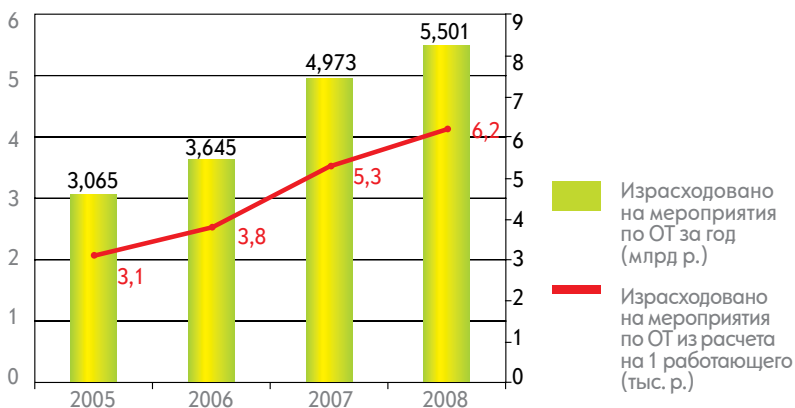


Рис. 8 – Затраты на мероприятия по охране труда за год и в расчете на 1 работающего

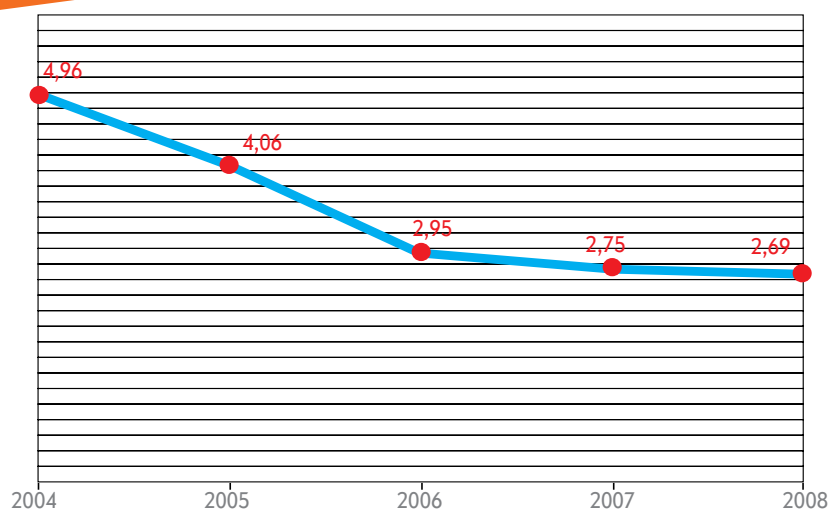


Рис. 9 – Динамика уровня профессиональной заболеваемости по Свердловской области, число случаев хронических профзаболеваний на 10 тыс. работающих

На основе Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» действует экономический механизм повышения заинтересованности работодателей по созданию безопасных условий труда в виде скидок и надбавок к страховым тарифам за результаты работы по охране труда, а также финансирования предупредительных мер по охране труда.

Благодаря усилиям всех сторон социального партнерства наблюдается положительная динамика роста расходов организаций на мероприятия по охране труда, которые в 2008 г. составили около 5,5 млрд р. (рис. 10).

В области ведется активная работа по аттестации рабочих мест по условиям труда. На сегодняшний день аттестация проведена в 59% организаций промыш-

ленных видов экономической деятельности, строительства, транспорта и связи; в большинстве других организаций эта работа близка к завершению.

В 2007-2008 гг. появились первые результаты проводимой работы по техническому перевооружению на металлургических предприятиях области и в целом в обрабатывающем производстве – уменьшилась на 2,3% численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (табл. 1).

Вместе с тем в конце прошлого года проявились признаки негативного влияния ухудшения финансового состояния предприятий Свердловской области, обусловленного кризисом, на организацию профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, выразившиеся в снижении расходов на данные цели.

Снижение инвестиционной активности приведет к увеличению степени износа и замедлению обновления основных фондов предприятий области и, соответственно, к негативной ситуации с условиями труда.

Наиболее остро в кризисных условиях встает вопрос нахождения баланса интересов между повышением эффективности производства и социальной защитой работников.

Поскольку наибольшее количество работающих в Свердловской области занято в промышленности, ухудшение экономической ситуации в промышленном комплексе предопределило отрицательную динамику показателей рынка труда (рис. 11).

Благодаря реализации программ занятости, финансовой поддержке безработных и высвобождаемых граждан, введению режимов неполного рабочего времени удалось стабилизировать ситуацию с безработицей на рынке труда Свердловской области и способствовать сохранению кадрового потенциала на предприятиях.

За 9 месяцев 2009 г. в рамках программ занятости населения Свердловской области было оказано содействие в трудоустройстве более чем 260 тыс. чел.

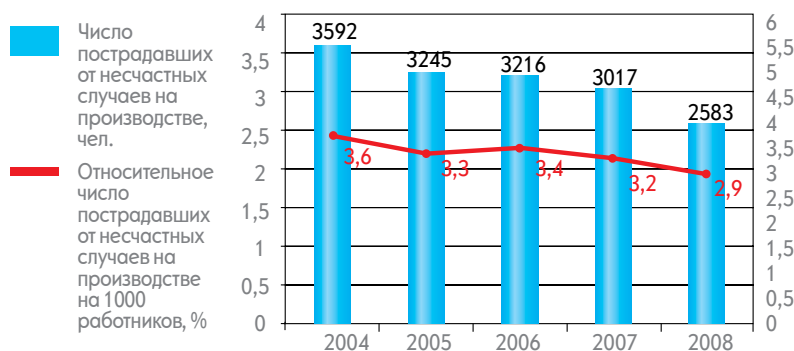


Рис. 10 – Динамика показателей производственного травматизма в Свердловской области

(из них, например, около 140 тыс. чел. нашли работу при содействии службы занятости, 119 тыс. чел. приняли участие в общественных работах, около 1000 чел. организовали собственное дело).

Вместе с тем современную кризисную ситуацию в экономике можно рассматривать как системную причину для создания эффективного управления трудом с изменением приоритетов управления в сторону человеческих ресурсов.

И если на сегодняшний день самой злободневной и острой проблемой на рынке труда Свердловской области является высокий уровень безработицы, то в долгосрочной и даже среднесрочной перспективе основным вопросом опять станет сокращение предложения рабочей силы, обусловленное демографическими причинами.

Численность трудоспособного населения области сократится в ближайшем десятилетии с 2787 тыс. до 2500-2600 тыс. чел.

Влияние демографического фактора на рынке труда усугубляется отсутствием должного баланса между рынком труда и рынком образовательных услуг по профессионально-квалификационному признаку. Более 70% вакансий на рынке труда составляют вакансии по рабочим профессиям, а количество обучающихся в учреждениях начального профессионального образования снизилось с 20,2% в 2000 г. до 11% в 2008 г. и продолжает снижаться.

В соответствии с прогнозом потребности в кадрах экономики Свердловской области на 2009-2011 гг. доля потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием составляет 28%, с начальным профессиональным образованием – 50%. Прогноз выпуска специалистов дает обратную картину: выпуск специалистов с высшим образованием составит 58% от общего числа выпускников, выпуск специалистов с начальным профобразованием – 16% (рис. 12).

Таблица 1 – Состояние условий труда

Год	Занятые в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам	
	Численность, чел.	% от общей численности
2005	191741	29,8
2006	199841	31,2
2007	207505	32,3
2008	202740	32,9

Разрешить данное противоречие возможно лишь при условии реализации приоритетов развития, отраженных в «Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года», а именно, повышения производительности труда, как атрибута понятия «достойный труд», путем внедрения наукоемких и ресурсосберегающих технологий, перестройки организации труда, роста профессионально-квалификационного уровня работников.

Повышение производительности труда, главным образом, является результатом разумного сочетания в компаниях таких факторов, как капитал, трудовые ресурсы и технологии. При недостаточных инвестициях в рабочую силу (в ее обучение и развитие профессиональных навыков), а также в оборудование и технологии трудовой потенциал будет использоваться не в полной мере.

И само государство должно создавать предпосылки для увеличения эффективности работы организаций – снижать налоги на импортируемое новое оборудование, давать предприятиям стимулы

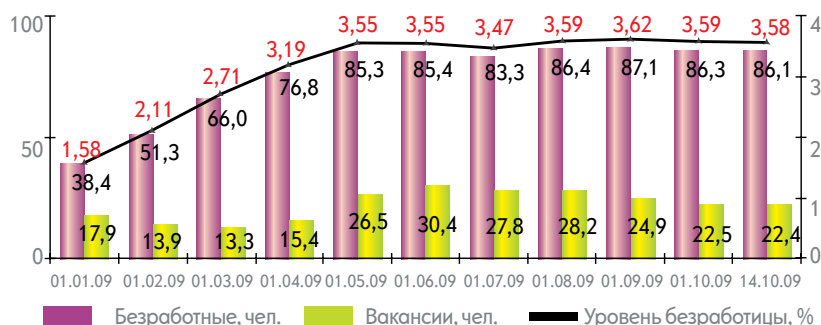


Рис. 11 – Динамика изменения основных показателей рынка труда Свердловской области в 2009 г.

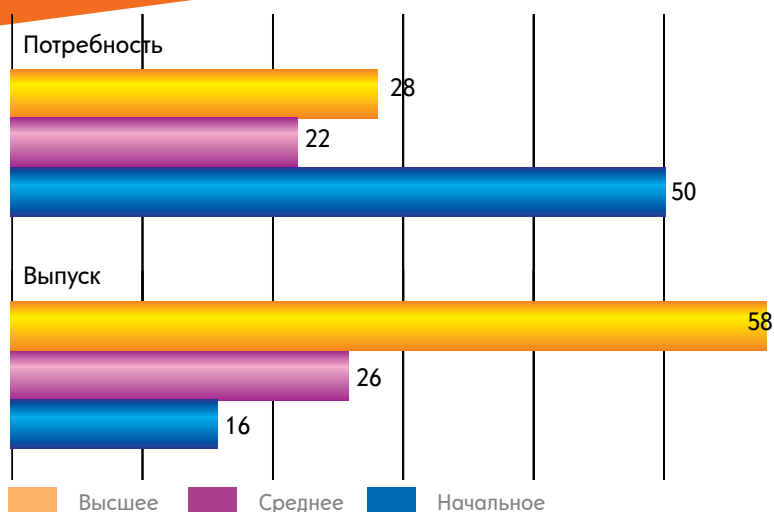


Рис. 12 – Структура потребности в кадрах и выпуска специалистов Свердловской области на 2008-2010 гг., %

для внедрения собственных новых технологий, обеспечить льготирование организаций, вкладывающих средства в образование работников.

Государственная стратегия развития России до 2020 г. исходит из того, что модернизация национальной системы образования становится ключевым элементом глобальной конкуренции – технологической и кадровой.

Динамизм общественного развития и ускоряющиеся темпы обновления техники и технологий требует от современной образовательной системы не только обеспечить приобретение широких базовых знаний, но и дать развитие адаптационным способностям человека к освоению новых профессиональных компетенций на протяжении всего профессионального пути.

«Учение длиною в жизнь» – так Лиссабонский Саммит в 2000 г. определил

непрерывное образование – как самый надежный инструмент защиты людей от безработицы.

Обращаясь к теме кадрового обеспечения экономики Свердловской области, нельзя не затронуть вопрос об эффективной занятости привлекаемой иностранной рабочей силы, являющийся одним из важных ориентиров областной политики в социально-трудовой сфере.

Численность привлекаемых в область иностранных работников только за последние пять лет выросла более чем в 10 раз (рис. 13). Доля иностранных трудовых мигрантов в общей численности

занятых в экономике увеличилась за тот же период с 0,4 до 5,2%.

В текущем году, с позиций кризисной ситуации на рынке труда, на первом плане оказались вопросы оптимизации притока трудовых мигрантов на территорию области в целях реализации приоритетного права российских граждан на труд.

Расчеты предельной миграционной емкости рынка труда Свердловской области, не оказывающей отрицательных воздействий на социально-экономическую стабильность и развитие области, показали, что количество трудовых мигрантов не должно превышать 5% числа занятых в экономике в период кризиса на рынке труда и 7-8% числа занятых в период стабильного экономического роста.

В условиях дефицита вакансий квота на привлечение иностранных работников в Свердловскую область по сравнению с заявленной работодателями потребностью была сокращена на 2009 г. вдвое, а на 2010 г. – более чем вчетверо (до 100,7 тыс. и 67 тыс. ед. соответственно).

Вместе с тем следует учитывать и более долговременный эффект привлечения иностранных работников. Более половины (53,4%) мигрантов на территории области в настоящее время составляют низкоквалифицированные работники.

Факт масштабного притока дешевой низкоквалифицированной иностранной рабочей силы вступает в противоречие со стоящими перед областью долгосрочными задачами по выходу на среднемировой уровень по производительности труда.

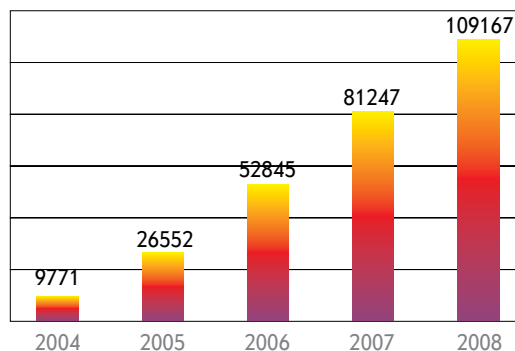


Рис. 13 – Динамика привлечения иностранной рабочей силы в Свердловскую область, чел.

Правительство Свердловской области рассматривает увеличение использования иностранной рабочей силы в качестве временного средства решения вопроса кадрового восполнения, считая основным его способом рост производительности труда в реальном секторе экономики. В этом плане наша задача – сделать миграцию эффективным механизмом привлечения нужных экономике кадров.

Не обеспечив должный уровень развития кадрового потенциала и не изменив структуру экономики, мы рискуем остаться в мировых аутсайдерах.

«Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года» ставит сложную и амбициозную задачу по изменению структуры экономики региона.

До настоящего времени экономика Свердловской области остается экономикой индустриального типа, 32,8% добавленной стоимости которой приходится на производство товаров в традиционных секторах экономики. Доля инфраструктурного сектора хотя и возросла до 42,6%, все же остается ниже, чем в основных развитых странах, где она составляет более 50%. На долю высокотехнологического сектора приходится 17% валового регионального продукта Свердловской области. Вместе с тем для области с высоким инновационным потенциалом значение данного показателя недостаточно.

Стратегия–2020 предусматривает сокращение доли в структуре валового регионального продукта традиционного сектора с 32,8 до 25% в 2020 г., рост инфраструктурного сектора – с 42,6 до 45%, высокотехнологического сектора – с 17 до 24% (табл. 2).

Изменение структуры экономики приведет к изменению профессионально-квалификационной структуры рабочей силы и повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

В связи с этим ближайшими задачами, которые предполагается решить и которые уже решаются в Свердловской области, станут:

- совершенствование среднесрочного и долгосрочного прогнозирования

Таблица 2 – Изменение доли секторов экономики в ВРП в соответствии со Стратегией–2020, %

Сектора экономики	2008	2020
Традиционный	32, 8	25,0
Инфраструктурный	42, 6	45,0
Высокотехнологичный	17, 0	24,0

баланса трудовых ресурсов и потребности в кадрах с учетом приоритетов Стратегии–2020, включая трудовую миграцию;

- обеспечение адекватного механизма формирования образовательного за-каза;

- разработка и сертификация образовательных программ подготовки специалистов для высокотехнологичных наукоемких производств и увеличение числа инновационных площадок по внедрению данных программ;

- формирование на территории области научно-профессионального центра, интегрирующего передовые научные исследования и образовательные программы, решающего кадровые и исследовательские задачи общенациональных инновационных проектов. В перспективе им должен стать Большой Евразийский университет.

Резюмируя, отмечу: не пристало, руководствуясь соображениями о кризисе, отказываться от стратегических целей, стоящих перед областью – обеспечения роста экономики, повышения благосостояния трудящихся, достижения высокой производительности труда, обеспечения прав работников на достойный труд.

Достойный труд призван стать не только целью, но и фактором успешного развития региона, стимулирующим достижения научно-технического прогресса, новации в законотворчестве, активность государства, общества, бизнеса в достижении социального мира.

Ключевые слова

Социальное партнерство, среднемесячная заработная плата, дифференциация заработной платы, дефицит квалифицированных кадров, государственная политика в сфере охраны труда, безработица, трудовая миграция, миграционная емкость рынка.

УСКОВА Людмила Владимировна
Координатор Субрегионального бюро МОТ
для стран Восточной Европы и Центральной Азии (Москва)

Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
107031, РФ, г. Москва, ул. Петровка, 15
Контактный телефон: (495) 933-08-17
e-mail: oskova@ilo.org



Выдержки из доклада

90-ЛЕТИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ДОСТОЙНЫЙ ТРУД

Аннотация

МОТ успешно работает уже на протяжении 90 лет и охватывает широкий круг сторонников. Основная идея социального партнерства во имя мира, которая закладывалась при создании организации, не только не устаревает, но лишь наращивает актуальность.

Международная организация труда (МОТ) была создана в **1919 г.** и призвана содействовать достижению всеобщего и прочного мира, основанного на социальной справедливости. Это было четко зафиксировано в преамбуле Устава МОТ, включенного в текст Версальского договора. В Уставе сформулированы основные принципы и задачи МОТ.

Устав также предоставляет равные права всем сторонам в сфере труда – правительствам, работодателям и работникам – в их совместной разработке международного трудового законодательства и сбалансированной политики и программ.

Впервые в истории человечества на международном уровне был принят принцип трипартизма как основной международной подход к решению проблем на рынке труда и в социальной сфере.

Этот принцип просуществовал **90 лет** и работает до сих пор, признан всеми странами, потому что остается единственным логичным решением социальных проблем на рынке труда.

При всем различии или даже противоположной направленности интересов

правительств, работодателей и работников они должны на равных участвовать в дискуссиях и искать консенсус при принятии и осуществлении политических решений в сфере труда – это первая особенность, отличающая МОТ от других международных организаций.

Система международных трудовых стандартов охватывает все основные аспекты труда и занятости. Каждый из этих стандартов открыт для добровольной ратификации государствами, причем МОТ координирует этот процесс. Уже в первой сессии Международной конференции труда, состоявшейся в октябре-ноябре **1919 г.**, участвовали 40 государств. На этой сессии была также принята первая Конвенция МОТ о рабочем времени в промышленности, которая установила 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю, что, без сомнения, стало огромным достижением в тот период.

На сегодняшний день число ратификаций всех 188 конвенций МОТ составляет примерно 7500.

Советский Союз стал членом МОТ в **1934 г.** (одновременно с США), однако через шесть лет, в **1940 г.**, вышел из Организации. Повторное вступление в МОТ состоялось после Второй мировой войны, 26 апреля **1956 г.** Важно, что при повторном вступлении в Организацию СССР

депонировал ратификационные документы по 18 конвенциям МОТ. В **1959 г.** в Москве было открыто Бюро МОТ, которое координировало деятельность Организации на всей территории СССР. После распада СССР Бюро МОТ было поручено координировать работу на территории Российской Федерации, а в январе **1998 г.** статус Бюро был повышен. Сегодня оно носит название Субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии и оказывает содействие десяти государствам данных территорий.

Филадельфийская декларация, принятая в **1944 г.**, подтверждала основополагающие принципы МОТ и подчеркивала, что труд не является товаром, свобода объединения – необходимое условие постоянного прогресса, а нищета в любой точке земного шара выступает угрозой для общего благосостояния. Декларация также подчеркивала, что все эти принципы должны реализовываться путем обеспечения полной занятости, профессионально-технического обучения, справедливой оплаты труда, проведения коллективных переговоров, развития социального обеспечения, мер по обеспечению гигиены труда, а также защиты материнства. Эти принципы распространяются на всех работающих мужчин и женщин во всех странах, и их соблюдение должно стать «задачей всего цивилизованного мира».

Провозглашенные в 1940-х годах принципы нашли свое обоснование в дальнейшем мировом развитии в течение

последующих десятилетий, на фоне глобализации и тех социальных процессов, которые происходят сегодня. За 60 лет, которые прошли между **1944 г.** и началом **2000-х годов**, наблюдалось глобальное движение, направленное на решение экономических и финансовых вопросов. Тем не менее внимание к социальным вопросам и политике занятости было недостаточным.

До Саммита Тысячелетия, состоявшегося в **2000 г.**, были скоординированы и объединены усилия всех международных организаций, всех банковских институтов. Это позволило приступить к согласованной реализации Стратегии снижения бедности, которую возглавили финансовые институты, в частности Всемирный банк.

МОТ еще в **1944 г.** провозгласила, что нищета даже в отдельном регионе является угрозой глобальной стабильности.

Современный глобальный кризис отодвигает нас на несколько лет назад, мы уже начинаем сомневаться, будут ли до **2015 г.** достигнуты Цели тысячелетия в сфере снижения бедности, потому что довольно резкое снижение уровня бедности, которое наблюдалось в последние пять лет до начала кризи-



са, сегодня уже набирает обратный ход. Кризис, начавшийся в финансовой сфере, показывает, что основное внимание стоит уделять не финансовой политике, а мерам, которые содействуют созданию рабочих мест, способствуют социальному развитию.

В **1969 г.** во время празднования 50-й годовщины основания МОТ ей была присуждена Нобелевская премия мира в знак признания ее роли в продвижении мира между народами и социальной справедливости для всех.

МОТ успешно работает уже на протяжении 90 лет и имеет широкий круг сторонников. Основная идея социального партнерства во имя мира, которая закладывалась при создании нашей Организации, сегодня не только не устаревает, а лишь набирает актуальность.

Наиболее острой представляется проблема снижения бедности, и МОТ направляет свои усилия и стремления на то, чтобы на всем земном шаре добиться более справедливого распределения доходов между нациями, между разными социальными группами, чтобы снизить бедность в глобальном масштабе.

1998 г. ознаменовался тем, что МОТ осуществила принципиальные решения в ответ на глобализацию. Это было сделано путем принятия Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, в которой речь идет о 8 основных конвенциях, и все страны-

члены МОТ обязаны защищать провозглашенные в них права, причем не ратификацией данных конвенций, а просто по факту членства в самой организации. Таким образом, МОТ определила в глобальном масштабе предельный нижний уровень социальной защиты работника, чтобы гарантировать тот факт, что труд действительно не является товаром и есть некая социальная среда, где можно добиться более справедливого распределения результатов глобального прогресса.

Декларация призывает все государства-члены МОТ продвигать основополагающие конвенции МОТ о свободе ассоциации и ведении коллективных переговоров, о запрещении принудительного труда, об искоренении детского труда и устранении дискриминации в области труда и занятости.

Как отмечалось на 8-м Европейском совещании МОТ, состоявшемся в Лиссабоне в феврале этого года, регион Европы лидирует в мире по числу ратификаций восьми основополагающих трудовых конвенций. И все же, хотя ратификация является первым необходимым шагом, все еще требуются значительные усилия для того, чтобы обеспечить соблюдение этих конвенций, их отражение в национальном законодательстве и полное применение в повседневной практике.



С 1999 г. МОТ занимается разработкой концепции достойного труда, воплощающей в себе комплексный подход к достижению полной и продуктивной занятости, социальной защиты, прав в сфере труда и социального диалога – целей, которые отвечают нуждам и потребностям всех работающих мужчин и женщин в мире.

В **2002 г.** МОТ учредила Всемирную комиссию по социальным аспектам глобализации. Целью комиссии было изучить, каким образом можно расширить доступ к преимуществам глобализации и обеспечить, чтобы она способствовала решению задач в социальной сфере.

Опубликованный в **2004 г.** доклад Всемирной комиссии содержит ряд мер, направленных на достижение справедливой глобализации. Авторы доклада подчеркивают: достойный труд должен стать глобальной целью, которую следует учитывать в деятельности как на национальном, так и на международном уровне. Они напоминают о необходимости в период глобализации расширять роль и ответственность государства и призывают к более скоординированной политике различных международных организаций. Участники трехсторонних консультаций, проведенных после опубликования доклада, указали на необходимость усилить потенциал МОТ,

а также правительств, работодателей и работников в деле продвижения достойного труда на национальном и международном уровне, с тем чтобы действительно реагировать на растущие вызовы глобализации. Результатом консультаций стало принятие в **2008 г.** Декларации МОТ о социальной справедливости для справедливой глобализации.

Декларация **2008 г.** наделяет Программу достойного труда официальным статусом, делая ее стержнем политики МОТ, направленной на достижение сформулированных в Уставе целей. Декларация призывает все государства-члены МОТ осуществлять политику, направленную на решение четырех стратегических задач:

- 1) содействие занятости;
- 2) расширение социальной защиты;
- 3) содействие социальному диалогу;
- 4) соблюдение прав в сфере труда.



Программа достойного труда составляет стержень деятельности МОТ на глобальном, региональном и национальном уровнях.

За словами «достойный труд» стоит глубокая идея и философия. Понятие «труд» означает, что мы всегда поддерживаем труд как средство борьбы с нищетой.

Снижением уровня бедности занимаются многие организации, вплоть до Международного валютного фонда, и существует много подходов к тому, как можно и нужно снижать бедность. Финансовые институты рекомендуют выдавать еще больше пособий, делать пособия более адресными и существенными по размеру.

С точки зрения МОТ, пособия, безусловно, важны, так как являются средством защиты отдельных уязвимых групп, но сами

по себе они не могут решить эту проблему. Кроме того, в более благоприятной экономической ситуации, когда пособия будут отменяться, у людей может возникнуть недовольство. Многие получающие пособия ничего не делают для того, чтобы повысить свою конкурентоспособность, например, с помощью переобучения. Пособия не являются долгосрочным выходом из бедности, следовательно, их выплату необходимо сбалансированно комбинировать с активной политикой занятости. Этим подходом МОТ отличается от других организаций на современном рынке труда.

Слово «достойный» означает то, что мы заботимся не только о создании определенного числа рабочих мест, но и об их качестве. Мы говорим о том, что сегодня в третьем мире в неформальном секторе люди подчас работают в ужасных, даже в рабских условиях. Но чтобы труд во всем мире стал достойным, надо обеспечивать безопасные условия труда, поддерживать уровень охраны жизни и здоровья трудящихся.

6 июня **2006 г.** в Женеве была подписана Программа сотрудничества Российской Федерации и МОТ на период **2006-2009 гг.** Ключевым элементом этого документа является Программа достойного труда, а ее структура отражает четыре стратегические задачи.

Впоследствии трехсторонние партнеры сформулировали следующие основные приоритетные направления:

- 1** реформа системы оплаты труда, направленная на сокращение бедности и повышение благосостояния населения;
- 2** разработка миграционной политики;



3 совершенствование трудового законодательства в соответствии с международными трудовыми стандартами;

4 развитие социального партнерства;

5 развитие системы социальной защиты, включая политику в отношении ВИЧ/СПИДа в сфере труда, охрану труда и социальное обеспечение.

Среди проведенных мероприятий и достигнутых результатов можно отметить:

- содействие Министерству здравоохранения и социального развития РФ при формировании политики занятости в связи с децентрализацией;
- совершенствование национальной системы охраны труда;
- модернизацию инспекции труда;
- наращивание потенциала трехсторонних участников МОТ в сфере борьбы с ВИЧ/СПИДом на рабочих местах и разработки национальной политики по вопросам ВИЧ/СПИДа и сферы труда;
- гендерный аудит Федерации независимых профсоюзов России;
- содействие в приведении национального законодательства в соответствие с положениями Конвенции МОТ **2006 г.** о труде в морском судоходстве;
- предоставление формального и неформального образования и других услуг более чем 12 тыс. детей улиц и организация профессионального обучения и других услуг для почти 90 тыс. малообеспеченных семей в Санкт-Петербурге;
- семинары, посвященные новым формам трудоустройства, трудовым спорам и праву на забастовку, представительству профсоюзов на региональном уровне, и другие мероприятия, направленные на развитие потенциала профсоюзов и объединений работодателей;

• сравнительный анализ федеральной и вновь разработанной региональной системы оплаты труда работников государственного сектора в Санкт-Петербурге;

• исследования по вопросам миграции, содействие Федеральной миграционной службе в разработке методологии защиты спроса на рабочую силу и политики регуляризации трудовых мигрантов;

• ежегодные консультации членов Комитета Государственной Думы по труду и социальной политике по вопросам законодательства в сфере труда и социального обеспечения, а также по другим вопросам, представляющим для них интерес, в Женеве.

Срок действия нынешней Программы сотрудничества заканчивается в этом году. Как уже было сказано, многие намеченные результаты были достигнуты, однако другие в силу разных причин остаются пока лишь на бумаге.

Главная проблема сегодня – это, безусловно, кризис, который уже отразился на Российской Федерации, и ситуация продолжает усугубляться. Серьезные последствия при этом отмечаются в сфере труда и уровне жизни населения. В этом году крайне важно сформулировать новую программу. Российским трехсторонним участникам предстоит принимать решение относительно того, будет ли это традиционная программа сотрудничества либо новая форма – страновая программа достойного труда. **У**

Ключевые слова

Система международных трудовых стандартов, социальная справедливость, содействие занятости, социальная защита, социальный диалог, программа достойного труда.



ИВАНИЦКИЙ Виктор ПавловичНаучный руководитель,
доктор экономических наук, профессор, академик МАН ВШУральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 257-37-06
e-mail: nvp@usue.ru

Выдержки из доклада

ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ТРАДИЦИОННО-ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕРРИТОРИЯХ (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация

Доклад посвящен влиянию особенностей социально-экономического развития старопромышленных регионов на содержание проблем дефицита достойного труда.

Дефицит достойного труда в XXI веке испытывают и развитые, и развивающиеся страны. Среди основных проблем глобального рынка труда называют мировой экономический кризис, рост безработицы и незарегистрированной неформальной занятости, увеличение численности глобальной рабочей силы в предстоящие годы и масштабы международной трудовой миграции.

В России к общемировым проблемам добавляются:

- низкий уровень заработной платы и пенсий;
- недостаточный удельный вес расходов на заработную плату и социальное страхование (около 30% от объема ВВП);
- демографические проблемы: низкий показатель средней продолжительности жизни населения, сокращение численности населения, в том числе в трудоспособном возрасте;
- обострение проблем неравенства в отношении не только доходов, но и качества жизни населения: дифференциация доходов (до 1990-х годов такой дифференциации не было), низкий уровень прожиточного минимума.

По минимальному размеру оплаты труда (преимущественно до 100 дол. в месяц) Россия входит в группу стран третьего мира.

Свердловская область (опорный край державы!) относится к числу так называемых старопромышленных регионов, в которых индустриальная направленность сформировалась еще более 200 лет тому назад.

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1 Преобладание индустриальной занятости. Структура занятости в Свердловской области остается более индустриальной по сравнению со среднероссийской. Различия даже усилились: если в 1990 г. доля занятых в промышленности области превышала среднероссийскую на треть, то в 2000 г. – на 43%. Это означает, что темпы сокращения занятости в промышленности на старопромышленном Урале были ниже средних по стране. Те же тенденции характерны и для соседней Челябинской области, а в округах Тюменской области промышленная занятость даже выросла. Промышленный «флюс» связан с преобладани-

ем моногородов, где возможностей альтернативной занятости немного, и с привычными моделями поведения на рынке труда – если три-четыре поколения семьи трудились на заводе, то и следующее настроено на такую работу.

2 Слаборазвитость малого бизнеса. На малых предприятиях области занято менее 9% всей численности занятых (в РФ – 11%, данные ЕГРПО), меньше средней по стране и доля предпринимателей без образования юридического лица (ПБОЮЛ) – 4 и 6,5% соответственно.

3 Высокая занятость на вредных производствах. В промышленности области во вредных условиях труда работают 36% занятых мужчин и 19% женщин, что выше среднероссийских показателей на одну треть (28 и 16% соответственно).

4 Отличающийся рост реальных денежных доходов населения. Доходы населения области росли быстрее средних по стране благодаря опережающему росту заработков в ведущих отраслях, прежде всего в металлургии. Тем не менее, несмотря на закрепление в группе регионов с относительно высокими доходами населения, Свердловская область все еще значительно отстает от Москвы с ее 86%-ной долей в финансовых потоках и нефтедобывающих тюменских территорий.

5 Нивелированные внутрирегиональные и межотраслевые различия заработной платы. По большинству отраслей диспропорции ненамного меньше среднероссийских. Гендерное неравенство в заработной пла-

те такое же, как в среднем по стране, заработная плата женщин составляет 64-65% мужской. В регионах с высокой долей занятых в отраслях тяжелой промышленности неравенство обычно сильнее, но на Урале в этих «мужских» отраслях работает немало женщин, в основном на вспомогательных производствах.

Перечисленные особенности сказываются на содержании проблем дефицита достойного труда.

ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА ДОСТОЙНОГО ТРУДА

1 Сокращение занятости

В условиях экономического роста (до кризиса) показатели безработицы в Свердловской области были ниже среднероссийских, однако в условиях кризиса безработица в регионе значительно возросла, а многие из тех, кто не потерял работу, были вынуждены работать неполное рабочее время, уходить в отпуск без содержания и т.п.

На фоне появления первых признаков восстановления промышленности, приостановки спада инвестиций в основной капитал, связанных прежде всего с некоторым улучшением конъюнктуры на мировых рынках, по-прежнему отмечается регресс в обрабатывающих производствах. По предварительной оцен-

Таблица 1 – Экономически активное и экономически неактивное население в возрасте 15-72 лет, август 2009 г.

РЕГИОНЫ	Экономически активное население, тыс. чел.			Уровень экономической активности населения, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
	Всего	Занятые	Безработные			
Российская Федерация	76569,5	70562,3	6007,2	68,7	63,3	7,8
Уральский федеральный округ	6618,5	6083,7	534,8	68,6	63,0	8,1
Курганская область	456,8	407,4	49,4	61,8	55,1	10,8
Свердловская область	2312,1	2077,6	234,5	66,8	60,0	10,1
Тюменская область	1960,8	1852,4	108,4	72,7	68,6	5,5
В том числе:						
Ханты-Мансийский автономный округ	915,9	852,1	63,8	75,2	70,0	7,0
Ямало-Ненецкий автономный округ	325,7	315,4	10,2	75,2	72,8	3,1
Челябинская область	1888,8	1746,3	142,5	68,6	63,5	7,5

ке, в январе-августе 2009 г., по сравнению с соответствующим периодом 2008 г., индекс промышленного производства Свердловской области составил 76% (табл. 2).

На фоне сокращения занятости проблемы дефицита рабочих и инженеров, старения кадров в промышленном комплексе, которые связаны как с оттоком специалистов в другие отрасли, так и с уменьшением притока молодых специалистов (число специалистов в возрасте более 50 лет в целом по промышленности составляет 40%, в машиностроении и металлообработке – 35%), кажутся не столь актуальными.

Тем не менее,

для дальнейшего экономического роста, более полного использования трудового потенциала населения, сокращения дефицита достойного труда необходимо повышение эффективности производства и производительности труда.

Назрела необходимость серьезных преобразований экономики области: из традиционно-промышленной территории она должна превратиться в центр создания высоких и наукоемких технологий, производства конкурентной готовой продукции, пользующейся спросом на внутреннем и внешнем рынке.

Не менее важны и инвестиции в человеческий капитал как императив социэкономии (обучение и развитие профессиональных навыков), при недостаточности которых трудовой потенциал используется не в полной мере.

2 Снижение уровня доходов

Реальные располагаемые денежные доходы населения области, и без того невысокие по сравнению с экономически развитыми странами, за время кризиса снизились, не ликвидирована задолженность предприятий и организаций по заработной плате (табл. 3).

Вслед за снижением доходов сжимается потребительский спрос, ускоряется падение потребления населением товаров и услуг, нарастает угроза новых массовых осложнений в занятости работников.

3 Неэффективная охрана труда

Важной проблемой дефицита достойного труда в старопромышленном регионе является охрана труда. Профессиональная заболеваемость обусловлена состоянием оборудования, характеризующимся высоким уровнем износа. Производственный травматизм с тяжелыми последствиями в Свердловской области в первом полугодии текущего года, по сравнению с аналогичным периодом 2008 г., снизился. Вместе с тем проблема обеспечения безопасности труда продолжает оставаться сложной. Отмечается увеличение количества погибших в организациях, занимающихся арендой, предоставлением услуг и операциями с недвижимым имуществом, в строительстве, на предприятиях транспорта и связи, в учреждениях образования.

В общей структуре причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом, более 40% составляют причины организационного характера:

- неудовлетворительная организация производства работ – 30,9%;

Таблица 2 – Основные показатели социально-экономического положения Свердловской области, 2008-2009 гг.

ПОКАЗАТЕЛЬ	Август 2009 г.	В % к		Янв.-авг. 2009 г., % к янв.-авг. 2008 г.	Август 2008 г., % к	
		августу 2008 г.	июлю 2009 г.		августу 2007 г.	июлю 2008 г.
Валовой внутренний продукт, млрд р.	17809,2	89,6	–	–	108,0	–
Индекс промышленного производства	–	76,0	97,9	75,3	97,4	105,7
Инвестиции в основной капитал, млрд р.	656,2	80,6	104,6	81,1	110,1	105,3
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	1543,9	95,3	99,3	97,7	101,2	102,0

Таблица 3 – Основные показатели уровня жизни населения Свердловской области, 2008-2009 гг.

ПОКАЗАТЕЛЬ	Август 2009 г.	В % к		Янв.-авг. 2009 г., % к янв.-авг. 2008 г.	Август 2008 г., % к	
		августу 2008 г.	июлю 2009 г.		августу 2007 г.	июлю 2008 г.
Номинальные денежные доходы населения, млрд р.	86,7	100,8	102,7	11,3	135,8	130,7
Реальные располагаемые денежные доходы	–	91,4	100,0	99,7	112,4	109,8
Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника, р.:						
номинальная	17997,2	96,6	100,1	99,7	128,6	127,7
реальная	–	86,1	99,3	88,0	109,9	110,3
Индекс потребительских цен	–	111,7	99,8	108,0	116,8	111,1

- недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда – 6,7%;

- неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест – 3,6%;

- нарушение технологического процесса – 3,6% и др.

Неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории стало причиной 6,2% несчастных случаев с тяжелыми последствиями. Эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования – 2,1%.

В то же время есть основания полагать, что достоверность данных о профессиональной заболеваемости сильно искажена, так как во многих организациях инструментальные исследования вредных факторов производственной среды проводятся формально, необъективно выставляются оценочные показатели. Так, по результатам анкетирования, проведенного профсоюзами в рамках Всемирного дня охраны труда, из 2548 опрошенных 21% ответили, что работа по аттестации рабочих мест по условиям труда не проведена, 20% не знает о данной работе.

СТРАТЕГИЯ СОКРАЩЕНИЯ ДЕФИЦИТА ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Должна включать следующие обязательные компоненты:

1) ориентация на обеспечение занятости в целях экономического роста, ког-

да система стимулов направлена в большей степени на обеспеченность трудом;

2) рост продуктивности и улучшение условий труда самых низкооплачиваемых работников, с тем чтобы они могли повысить свои доходы;

3) ускорение экономического роста за счет стимулирования внутреннего спроса.

Решение проблем сокращения дефицита достойного труда возможно только на принципах социального партнерства на основе работы трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Каждый из нас в той или иной степени втянут в кризисное состояние экономики. Взаимозависимый мир не дает возможности никому избавиться от участия и причастности к этому этапу мирохозяйственного цикла общественного развития. Выход из кризиса так же неизбежен, как неизбежен приход весны после зимы. Однако следует помнить, что на всех этапах циклического развития остается живой человек с всевозрастающими потребностями жизнеобеспечения. В конечном счете, именно удовлетворение количественно и качественно изменяющихся потребностей людей, всего населения и составляет главную цель экономики.

Экономика – средство для жизни, а высшая цель экономической деятельности – человек. 

Ключевые слова

Дефицит достойного труда, сокращение занятости, снижение уровня доходов, неэффективная охрана труда, стратегия сокращения дефицита достойного труда.

ШАЙМАРДАНОВ Наиль Залилович

Заместитель председателя Областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук

Законодательное Собрание Свердловской области

620031, РФ, г. Екатеринбург, пл. Октябрьская, 1

Контактный телефон: (343) 378-92-92

e-mail: belikova@duma.midural.ru



Выдержки из доклада

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД КАК ИНТЕГРИРОВАННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация

О необходимости использования системы показателей-индикаторов достойного труда в программах социально-экономического развития области, переговорных процессах, в законах, устанавливающих пороговые значения социальных гарантий.

С начала 1990-х годов социальное партнерство в Свердловской области было в центре внимания как самих трудовых коллективов, формирующихся объединений работодателей, так и органов государственной власти. В законодательном плане оно было закреплено в ряде законов, отражающих изменения в трудовом праве. Теперь это уже история, но она объективно подтвердила жизнеспособность принципов формирования Международной организации труда в реформируемой России.

Из всех принятых в этот период законов следует обратить внимание на закон «О минимальном потребительском бюджете населения Свердловской области» (1996 г.). Понимая, что прожиточный минимум обеспечивает лишь физическое выживание человека, мы совместно с учеными ряда институтов разработали региональный индикатор уровня жизни, который позволял подходить к расширенному воспроизводству рабочей силы.

На рис. 1 представлены динамика и сопоставление этих индикаторов. Сегодня этот показатель находит свое применение в программах социально-экономического развития области, используется в переговорных процессах, в ряде законов области, устанавливающих пороговые значения некоторых социальных гарантий.

К сожалению, мы остаемся единственным субъектом Российской Федерации, который действительно применяет этот индикатор. Необходимость законодательного закрепления такого показателя и на федеральном уровне пока не находит своего реального воплощения. По нашему мнению, это означает нормативное замораживание уровня бедности, из которой страна стремится выйти.

По-видимому, настало время все наработки по этому закону перевести в плоскость его реального принятия, несмотря на то, что кризис внес свои коррективы – произошло некоторое снижение номинальной заработной платы. Но анализ ситуации говорит и о другом – зарплата вновь уходит в тень, в так называемые «серые» зарплаты, зарплаты «в конвертах». По прогнозам бюджет Свердловской области только по этому показателю недополучит в 2009 г. около 8 млрд р.

Не секрет, что дальше уровня области пульс программы «Достойный труд» все меньше прослеживается – где-то на

уровне муниципальных образований, у кого-то на отраслевом уровне, где-то на конкретных предприятиях, и совсем затухает у рабочего места. Образно говоря, нет того тонометра, который бы показывал работу этого мотора.

Совместно с учеными Института экономики Уральского отделения Российской академии наук мы попытались этот тонометр создать. В первую очередь нам было необходимо определиться в понимании самой социально-трудовой сферы. Как видно из рис. 2, укрупненно в нашем понимании социально-трудовая сфера – это пространство социально-трудовых отношений, в рамках которого собственно и происходит процесс труда, его охрана, обеспечение потребностей самого человека.

Формирование индикаторов достойного труда мы предлагаем осуществлять по пяти индикативным блокам, отражающим ту или иную его сторону как социально-экономического явления: «Занятость», «Заработная плата», «Квалификация», «Безопасность труда», «Макроэкономические показатели».

Каждый блок включает несколько индикативных показателей. Хотя блоки могут различаться между собой по количеству входящих в них показателей, все они в определенной степени уравновешены по их влиянию на формирование интегративного показателя достойного труда (сводного индекса). На основе анализа существующей статистической базы

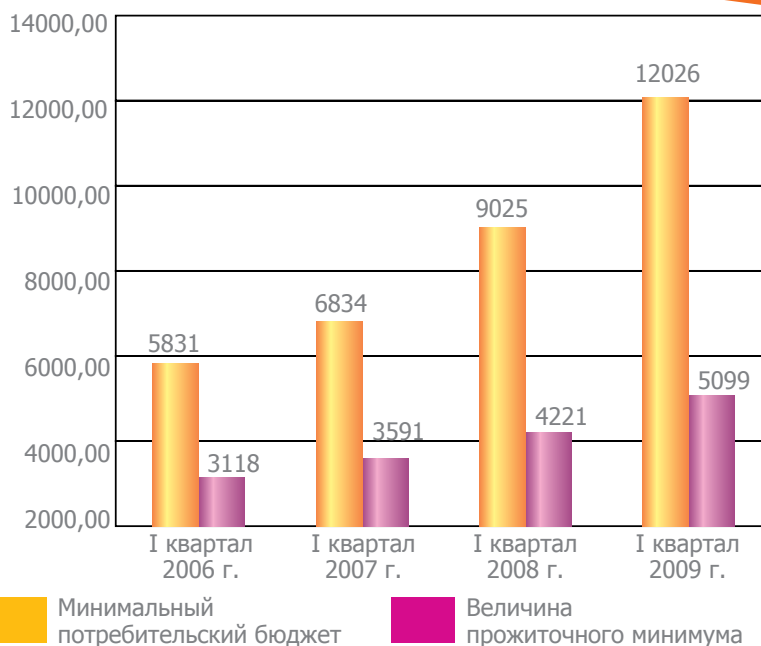


Рис. 1 – Динамика развития минимального потребительского бюджета и прожиточного минимума в Свердловской области, р.

в региональном разрезе был выделен набор частных критериев, характеризующих достойный труд и сформированных с учетом требований представительности, доступности и достоверности (рис. 3).

На наш взгляд, такой подход на региональном уровне позволяет оценивать программу «Достойный труд» не только по уровню доходов, хотя он безусловно превалирует и является главенствующим, но и по конкурентным преимуществам того или иного региона

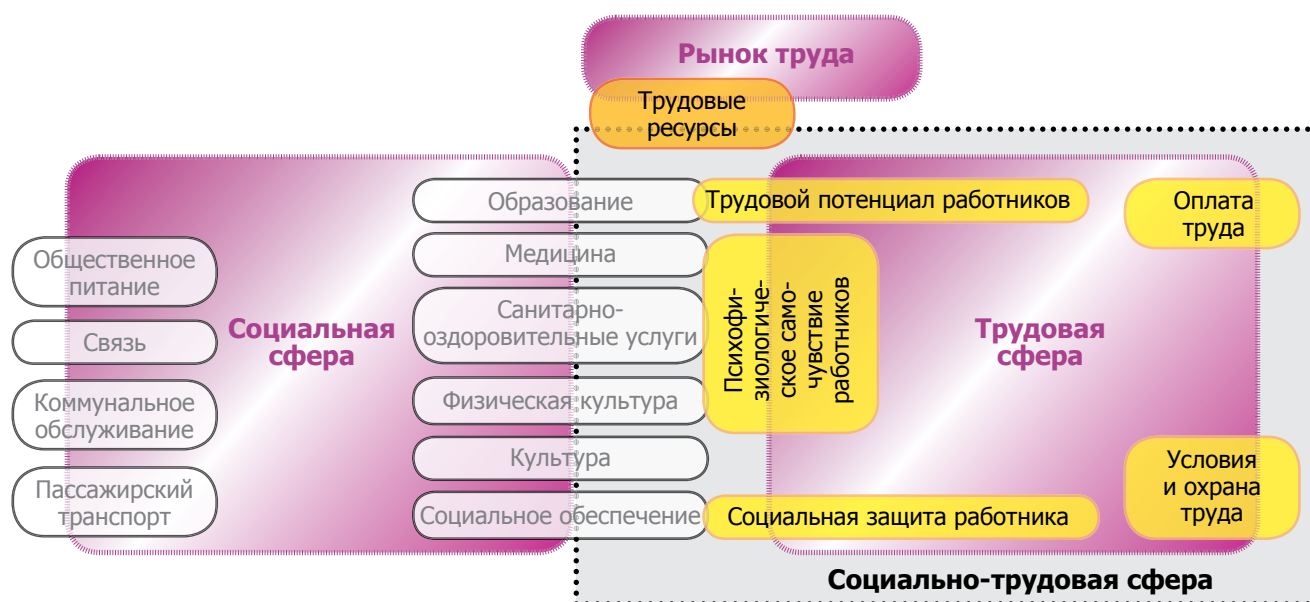


Рис. 2 – Границы социально-трудовой сферы

«ЗАНЯТОСТЬ»	«ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»	«КВАЛИФИКАЦИЯ»	«БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА»	«МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ»
X1 Уровень занятости населения, %	X3 Отношение средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, %	X5 Доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, %	X7 Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности, на 1000 работающих	X9 Степень износа основных фондов, %
X2 Численность зарегистрированных безработных в расчете на 1 вакансию, чел.	X4 Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, р.	X6 Выпуск квалифицированных рабочих на 10 000 человек занятого населения, чел.	X8 Удельный вес численности работников промышленности, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, и на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, % к общей численности работников промышленности	X10 Оборот малых предприятий на душу населения, тыс. р.

Рис. 3 – Индикаторы, отражающие уровень достойного труда

в социально-трудовой сфере. При соответствующем мониторинге он дает возможность увидеть и динамику развития тех или иных регионов.

Карта достойного труда по субъектам Российской Федерации (рис. 4) получена на основе расчетов интегрированного индекса достойного труда (ИИДТ). На карте видно, что лидируют регионы с высоким уровнем доходов или с развитой инфраструктурой того или иного сектора экономики либо соединяющие оба эти показателя. Это Мо-

сква, Санкт-Петербург, прилегающие области, наши сырьевые территории. Самые низкие показатели в Курганской, Оренбургской, Кировской, Волгоградской и ряде других областей Центральной части России.

В принципе это, казалось бы, ожидаемые результаты. Но при сопоставлении распределения регионов по индексу развития человеческого потенциала становится очевидным, что если первая десятка регионов различается по ранжированию незначительно, то остальные реги-

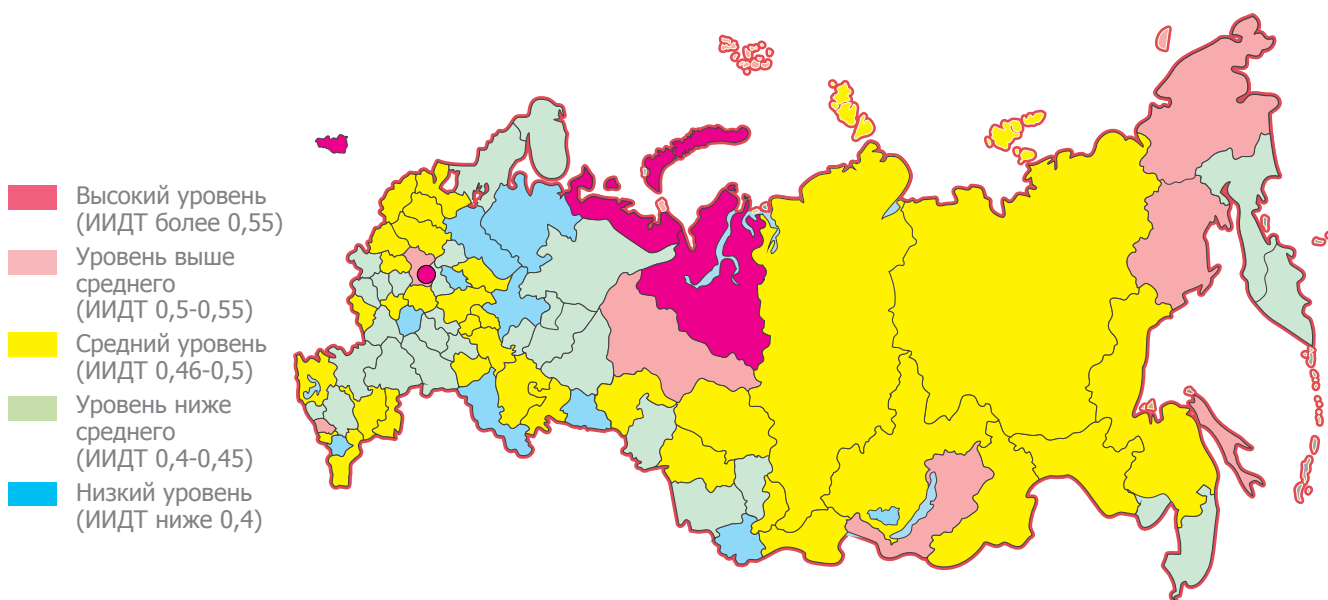


Рис. 4 – Карта достойного труда по субъектам РФ, 2006 г.

оны имеют весьма существенные отличия. В этом случае играют большую роль такие показатели, как продолжительность жизни в индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП) и обновление основных фондов по интегрированному индексу достойного труда. И хотя эти два индекса где-то пересекаются, тем не менее они не совпадают и позволяют получить более понятную картину развития конкретного региона России.

Общеизвестно, что еще большую дифференциацию имеют внутрирегиональные различия. К сожалению, при попытке составить такую же карту в разрезе муниципальных образований по Свердловской области мы столкнулись с еще более сжатой статистической базой. Поэтому за основу был взят рейтинговый подход по восьми показателям. Карта рейтинга качества жизни (рис. 5) в части достойного труда в разрезе муниципальных образований Свердловской области показывает, что его более высокий уровень характерен для большинства административных центров, областного центра, а наиболее низкий – для сельских территорий и старопромышленных центров, где слабо идет обновление основных фондов.

Аналогичные карты были составлены по отраслевому признаку, учитывая, что Свердловская область в основном базируется на металлургии и машиностроении. По всей видимости, дальнейшие исследования позволят сопоставлять индекс достойного труда между конкретными предприятиями, организациями, между различными профессиями и выявлять внутрипрофессиональные различия.

Предложенный инструментарий, может и должен использоваться не только в теоретическом осмыслении достойного труда, необходимо его практическое использование.

Документы МОТ по достойному труду дали основу для подъема на новую ступень взаимоотношений труда, капитала и власти для более прозрачного и цивилизованного подхода. Поэтому необходимо решить ряд задач как теоретического, так и нормативно-правового характера:

1 установить в экономической теории место и роль нового интегрированного показателя «достойный труд» с учетом имеющихся теоретических разработок;

2 продолжить исследовательские работы в части влияния реализации программы «Достойный труд» на развитие человеческого потенциала, рынок труда, конкурентоспособность отечественных товаров и ряд других показателей;

3 разработать и ввести критерии эффективности реализации программы «Достойный труд» сторонами социального партнерства;

4 представлять ежегодный доклад о реализации программы «Достойный труд» на уровне России, ее субъектов, муниципальных образований.

90 лет назад мир осознал, что альтернативой переговорной площадке являются, в лучшем случае площади и улицы, заполненные митингующими людьми. Нынешний мировой кризис подтверждает этот тезис. **У**

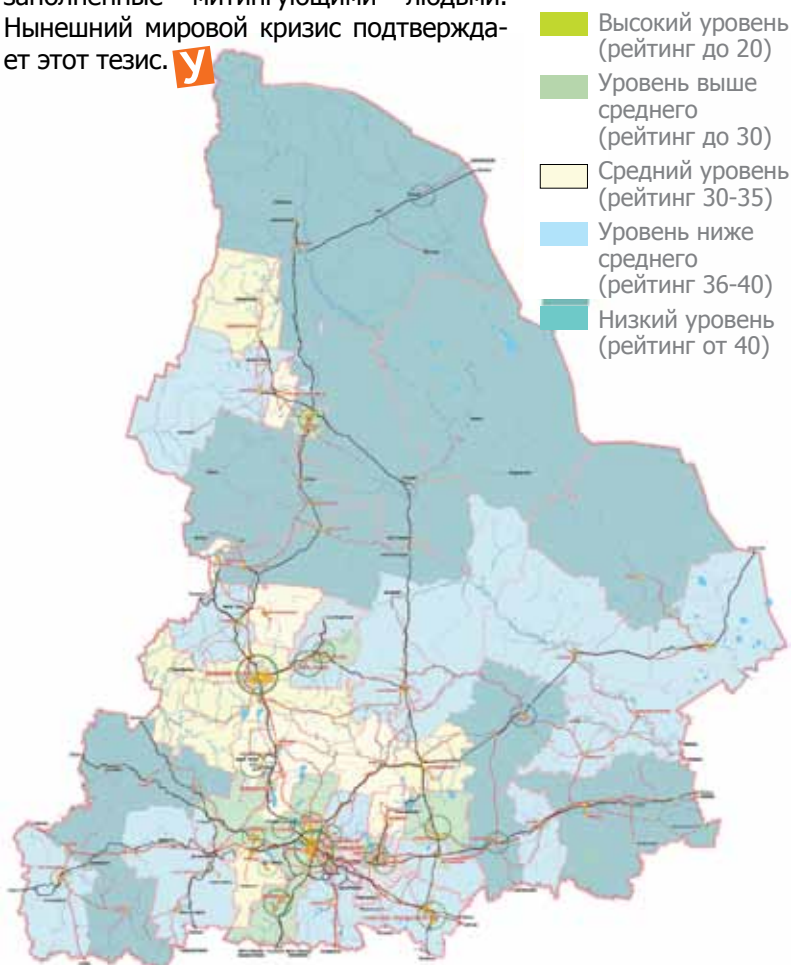


Рис. 5 – Карта рейтинга качества жизни в части достойного труда по муниципальным образованиям Свердловской области, 2006 г.

Ключевые слова

Социально-трудовая сфера, региональный индикатор уровня жизни, интегрированный индекс достойного труда, индекс развития человеческого потенциала.

ФАЙНБУРГ Григорий Захарович

Директор Пермского сотрудничающего информационного центра по охране труда
международной сети информационных центров по охране труда МОТ-МИЦ,
доктор технических наук, профессор

**Институт безопасности труда, производства и человека
Пермского государственного технического университета**

614600, РФ, г. Пермь, Комсомольский пр., 29

Контактный телефон: (342) 219-80-42

e-mail: faynburg@pstu.ru



Выдержки из доклада

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ МОТ «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД» В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация

В докладе говорится о формировании новой системы управления охраной труда на основе идеи «достойного труда» Международной организации труда, включающих принципиально важное положение о том, что достойным трудом может быть только безопасный труд.

Общеизвестно, что все благополучие человеческой цивилизации, все многочисленные достижения и устойчивое развитие общества обусловлены трудом. В современном обществе и в производстве, основанном на разделении труда, труд выступает в двух своих основных ипостасях:

1 как простой процесс труда по преобразованию предмета труда с помощью средств и орудий труда в продукт труда;

2 как социальное отношение предпринимателя-работодателя с нанятым им работником для оживления его тру-

дом той или иной требуемой производственному процессу функции. Важность этого социального отношения привела к его вычлениению из всех других социальных отношений и закрепила за ним название «трудовое отношение»¹.

КОНЦЕПЦИИ ЖИЗНИ И РАБОТЫ

- Жить, чтобы работать
- Работать, чтобы жить
- Жить, имея достойную работу
- Достойная работа
- Достойный труд (WORK)

Социально-экономические преобразования, происходящие в нашей стране, не могли не затронуть трудовые отношения как важнейшую сферу жизни общества. Занятость, вознаграждение за труд (зарплата), условия труда – три неразрывных компонента этих отношений – стали регулироваться по законам рыночной экономики, а следовательно, потребовали формирования совершенно новой правовой и институциональной базы их функционирования. Этот процесс начался в 1992 г.

Войдя в переходную экономику и начав трансформацию своих систем управления, страны постсоветского пространства к настоящему времени образовали (по критериям эффективности трансформации) три неформальные группы.

¹ При этом для множественного числа чаще всего применяют термин «социально-трудовые отношения».

1 группа

Прибалтийские страны, вошедшие в Европейский Союз и вынужденные «быстро» и «жестко» сломать всю ранее существовавшую «советскую» систему и ввести свои национальные аналоги общих действующих в ЕС директив и традиций

2 группа

Страны, где декларативность и краткость нового Трудового кодекса сочетается с фактической необязательностью выполнения всей подзаконной нормативной документации, оставшейся почти неизменной с советских времен

3 группа

Россия, Казахстан, Белоруссия, Украина, где реальная трансформация командно-административной системы управления охраной труда и безопасностью производства практически завершена и новая система управления охраной труда в рыночной экономике почти создана

Первой акцией трансформации в России стало изменение центрального (ключевого) момента всей охраны труда – порядка возмещения вреда, причиненного работнику при исполнении последним трудовых обязанностей перед работодателем. Сначала вышел Указ Президента РФ «О социальной защите граждан, получивших увечье либо иное повреждение здоровья в связи с исполнением ими трудовых обязанностей», затем были утверждены «Правила возмещения работодателем вреда, причиненного ра-

ботнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей». Одновременно были внесены изменения в Гражданский кодекс РФ и государство пе-

**РЫНОК
ДОСТОЙНОГО ТРУДА**

- Возможность найма – потребность работодателей в выполнении трудовых функций и трудоспособность работников их выполнять в условиях трудового распорядка работодателя
- Взаимное согласие по размеру и срокам денежного вознаграждения
- Взаимное согласие по условиям труда

**ДВЕ СТОРОНЫ
ТРУДА/РАБОТЫ**

Труд как простой процесс труда по преобразованию внешнего мира (получения из предмета труда средствами труда продукта труда):

- ручной труд;
- механизированный;
- автоматизированный.

Труд как социальное отношение по поводу присвоения продукта труда:

- частный труд (продукт труда принадлежит трудящемуся);
- **наемный труд** работника в интересах работодателя за заработанную плату.

РАБОТА И РАБОТНИКИ

- **В центре производства – ПРОСТОЙ ПРОЦЕСС ЖИВОГО ТРУДА** (это труд ЖИВОГО человека по исполнению некоторой производственной функции = ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ)
- **В центре отношений – индивидуальный трудовой договор между РАБОТНИКОМ и РАБОТОДАТЕЛЕМ-НАНИМАТЕЛЕМ**

менно провозгласив право на свободный труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Однако

быстрое разрушение механизмов функционирования старой системы не было скомпенсировано столь же быстрым и продуктивным созданием новой системы, процесс формирования которой не завершен и поныне.

рестало отвечать по обязательствам работодателя. Отныне бремя всех компенсаций за тяжелые, опасные и вредные условия труда легло на плечи работодателя.

Затем (6 августа 1993 г.) были приняты «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда». Конституция 1993 г. юридически закрепила победу рыночной экономики в России, одновре-

Общечеловеческой демократической и гуманистической концепцией формирования новой системы управления охраной труда послужили идеи «достойного труда»² Международной организации труда, включа-

ющие принципиально важное положение о том, что

достойным трудом (достойной работой) может быть только безопасный труд (безопасная работа), сохраняющий жизнь, здоровье и трудоспособность наемного работника в процессе его трудовой деятельности.

Но для достижения такой ситуации, для сохранения трудового потенциала нации в нашей стране еще очень многое нужно сделать.

Основная работа по защите работников от профессиональных рисков³ разворачивается на рабочих местах работодателя. Государство регулирует эту деятельность субъектов права через свои органы власти (и другие институты граждан-

ОТНОШЕНИЯ ПО НАЙМУ

Наниматель = работодатель:

- потребность в оживлении живым трудом производственной функции или операции и готовность обеспечить работой;
- готовность (обязанность) своевременно платить денежное вознаграждение;
- готовность (обязанность) предоставить условия труда в соответствии с требованиями охраны труда

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ НАЕМНОГО ДОСТОЙНОГО ТРУДА

- Возможность найма на достойную работу (наличие общей и профессиональной трудоспособности у работника, наличие потребности в трудовых функциях у работодателя)
- Достойная **заработанная плата** + социальный пакет + опции
- Безопасные и безвредные условия труда, сохраняющие жизнь, здоровье и **трудоспособность** работника

ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОПАСНОСТИ НАЕМНОГО ТРУДА

- Утомление
- Переутомление
- Заболевание
- Микротравма
- Легкая травма
- Тяжелая травма
- Смертельная травма
- Кратковременная нетрудоспособность
- Длительная нетрудоспособность
- Постоянная нетрудоспособность – инвалидность
- Лишение иждивенцев источника средств существования

ского общества) и с помощью государственных нормативных требований охраны труда. Обилие требований, их чрезмерная детализация, доставшаяся в наследство от советского периода, и определенная противоречивость, вызванная непрерывным и плохо управляемым процессом нормотворчества, затрудняют выполнение этих требований работодателем. Прежний ориентир – выполнение директив вышестоя-

Нанимаемый работник:

- способность выполнить трудовую функцию = трудоспособность и обязанность подчинения трудовому распорядку;
- согласие с размером денежного вознаграждения;
- согласие работать в имеющихся условиях труда

КОНЦЕПЦИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА – РАБОТЫ

- Концепция состоит в сохранении и развитии трудоспособности отдельного работника как условия ДОСТОЙНОЙ ЖИЗНИ
- Концепция выдвинута Международной организацией труда – в оригинале на английском языке «DECENT WORK – SAFE WORK» (работа – труд по найму!)
- Концепция получила распространение в мире в виде национальных программ действия

МЕСТО ЗАЩИТЫ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА В ПРОЦЕССЕ ПРОИЗВОДСТВА

- Получение прибыли
- Организация производственных процессов
- Организация труда (трудоустройство функций)
- Занятость
- Заработная плата
- Условия труда

щих органов – давно уже не работает, ибо таких органов нет, а самостоятельное выполнение работодателем го-

сударственных нормативных требований охраны серьезно сдерживается общим правовым нигилизмом и пренебрежением работодателя к «трудовым ресурсам», а также непредсказуемостью мероприятий по либеризации и дерегулированию экономики.

Первым серьезным и до сих пор не решенным вопросом управления охраной труда на пост-советском пространстве является отсутствие законодательно закрепленного, четкого, общепонятного и общеупотребительного ориентира для деятельности хозяйствующих субъектов права по организации работ по охране труда, аналогичного прибыли для экономической деятельности.

Таким ориентиром для работодателя мог бы стать *класс профессионального риска производственной деятельности работодателя*, рассчитываемый на основе *уровня профессионального риска трудовой деятельности работника* по всей совокупности работающих у данного работодателя наемных работников.

Большую роль в этих процессах призваны сыграть реализация Концеп-

² Более точно и правильнее «достойной работы» - Decent Work.

³ Профессиональным риском называют возможность утраты работником трудоспособности.

СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

- **Производственные травмы** (несчастные случаи на производстве – профессиональные несчастные случаи)
- **Профессиональные заболевания** (болезни) – острые и хронические

ПОКАЗАТЕЛИ ОХРАНЫ ТРУДА

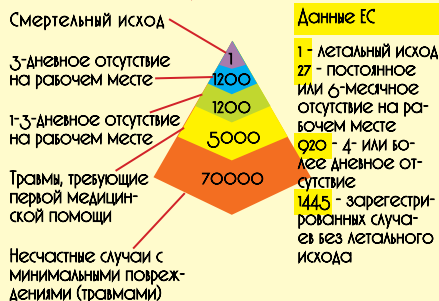
- Число производственных травм (смертельные, тяжелые, легкие, микрогрупповые), коэффициент частоты
- Число острых профессиональных заболеваний (отравлений), частота
- Число вновь выявленных профессиональных заболеваний, частота
- Число занятых в неблагоприятных условиях труда, частота

ции демографической политики РФ на период до 2025 г., утвержденной Президентом, а также выполнение Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008-2010 гг., утвержденной Минздравсоцразвития России. Эти документы в России стали первой попыткой внедрить в правоприменительную практику в качестве критерия управления охраной труда значение «профессионального риска».

Вторым нерешенным вопросом остается отсутствие реальных рыночных рычагов воздействия на работодателя и неразвитость стимулирования внутренней мотивации работников на безопасный труд.

Третьим нерешенным вопросом все еще остается существование льгот и компенсаций работникам за работу во вредных и опасных условиях труда, в первую очередь в виде досрочного выхода на пенсию.

ПИРАМИДА НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ СЛУЧАЕВ



Такой выход и соответствующие Списки №1 и №2 были оправданы в условиях тотального собственника – государства, но в условиях частной собственности и инициативы платить за потерю трудоспособности должен «владелец» профессиональных рисков – работодатель⁴. В соответствии с международными подходами именно собственник неблагоприятных условий труда должен «платить» за причиняемый ими вред работникам, избавив общество в лице государства от бремени оплаты «частной» выгоды отдельных работодателей и собственников, не ухудшая положения наемных работников и соответствующих пенсионеров.

Нерешенность этих проблем приводит к тому, что уровни производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

сти в России в разы превышают общемировые и общеевропейские показатели.

В результате общество несет огромные, расходы на компенсацию последствий несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний. Считается, что

производственный травматизм относится к числу важнейших факторов, отражающих общий уровень развития государства и соизмеримых с такими демографическими параметрами, как средняя продолжительность жизни, рождаемость и смертность населения.

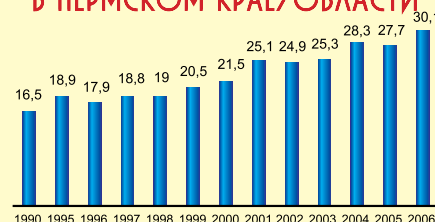
СТАТИСТИКА ПОТЕРЬ

- Экономические потери в 2008 г. по экспертной оценке составили более 500,0 млрд р. (1,9% ВВП)
- Из-за болезней в среднем теряется до 10 рабочих дней (в странах Евросоюза – 7,9 дни) на одного работающего
- Потери рабочего времени в 2008 г. составили около 700 млн рабочих дней, т.е. в целом по стране не работало из-за болезней свыше 2,8 млн чел.
- Число работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, увеличилось с 17,1% в 1997 г. до 23,4% в 2008 г.
- Ежегодно порядка 200 тыс. чел. уходят на пенсию, досрочно назначаемую за работу в тяжелых и вредных условиях труда

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИИ

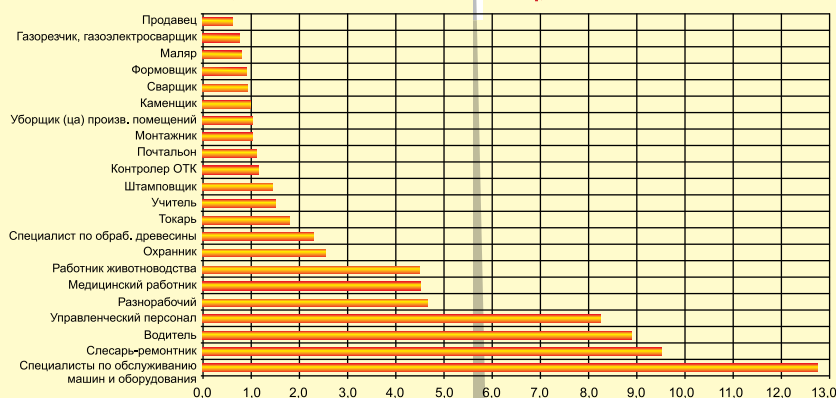
- 61,5 млн наемных работников
- 4 млн работодателей
- 500 тыс. получателей пособий
- 10 чел. в день погибает
- Смертельный травматизм выше: в 5 раз, чем в Финляндии; в 4 раза, чем в ЕС; в 3 раза, чем в США и Японии (13-14 чел. на 100 тыс. работников)
- 14 тыс. работников в год становятся инвалидами
- Ежегодно регистрируется вновь 10 тыс. профболезней
- 150-190 тыс. работников ежегодно умирает

ДОЛЯ РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА В ПЕРМСКОМ КРАЕ/ОБЛАСТИ



⁴ По аналогии с понятиями «наниматель», «работодатель», «страхователь» мы предлагаем именовать таких «владельцев» рискодержателями, потому что они «поддерживают» риски, а не ликвидируют их.

ПЕРЕЧЕНЬ НАИБОЛЕЕ ТРАВМООПАСНЫХ ПРОФЕССИЙ (в % на тыс. работающих)



ДВЕ ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ ЗАЩИТЫ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА

ОБЩЕСОЦИАЛЬНАЯ:

- Поддержание здоровья и трудоспособности населения
- Продление срока активной трудоспособности
- Создание условий для воспроизведения нации и рабочей силы

УЗКОПРАГМАТИЧЕСКАЯ:

- Снижение числа случаев производственного травматизма
- Снижение числа случаев профессиональной заболеваемости
- Снижение ущерба

СУБЪЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА, требующие стимулирования

- Работодатель, обязанный организовать работу по охране труда с соблюдением государственных нормативных требований
- Работник, обязанный соблюдать требования охраны труда и выполнять трудовые функции в соответствии с их организацией работодателем
- Депутаты, чиновники, профсоюзные лидеры и ученые, обязанные создавать правовое и институциональное поле всей этой деятельности по охране труда

ОСНОВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКА

- СОЗДАНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА НА КАЖДОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ (функция работодателя)
- ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОГО ВЫПОЛНЕНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ КАЖДЫМ РАБОТНИКОМ (функция работодателя и работника)
- СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПОСТРАДАВШИХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ (функция государства)

Заметим, что потери от несчастных случаев в Российской Федерации превышают расходы бюджета, закладываемые на оборону.

Хотя значительная часть работодателей все еще пытается игнорировать вопросы охраны труда, общество в лице органов государственной власти и местного самоуправления уже не может не принимать самых решительных мер по ужесточению соответствующего законодательства.

Несомненно, что для нормализации ситуации в сфере охраны труда и органам власти, и работодателям со своими работниками нужны:

1 стабильное, детальное, непротиворечивое и адекватное условиям рыночной экономики правовое поле деятельности по охране труда, четко регулирующее, что, как и кому можно делать, что нельзя, а что можно, но только при выполнении определенных условий и т.п.;

2 желание работодателей и работников, а также органов власти выполнять требования охраны труда;

3 грамотные специалисты различного уровня и профиля, способные квалифицированно выполнить требования охраны труда;

4 институциональные формы организации этой деятельности, без которых обеспечить реальный прогресс практически невозможно.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

- Административные методы (правовое нормотворчество, надзор за правоприменительной практикой)
- Рыночные методы (лицензирование, аккредитация, аттестация, сертификация)
- Экономические методы (тарифы и налоги)
- Социально-психологические методы (премии, конкурсы, сертификаты, звания, награды)

С принципиально широкой позиции взвешенной социальной политики и национальных интересов России наиболее плодотворной была бы реализация Национального проекта «Сохранение и развитие трудового потенциала России», в который должно входить несколько программ, в том числе:

- Федеральная целевая программа по нормализации трудовых отношений «Достойный труд»;
- Федеральная целевая программа по снижению профессиональных рисков и их социально-экономических последствий «Безопасный труд»;
- Федеральная целевая программа по оздоровлению трудоспособного населения «Здоровый труд».

Аналогичные программы должны быть созданы и на региональном уровне власти, но все они нуждаются в ориентирах и поддержке федерального уровня управления.

В качестве стратегической линии России на совершенствование системы управления охраной труда и ее адаптацию к рыночным

УПРАВЛЕНИЕ УСЛОВИЯМИ РАБОТЫ (ДОСТОЙНАЯ РАБОТА/ТРУД)

- Трудовой договор (индивидуальный)
- Режим труда и отдыха
- Трудовой распорядок
- Организационно-технические и санитарно-гигиенические меры профилактики травматизма и заболеваемости
- Санитарно-бытовое обслуживание
- Лечебно-профилактическое обслуживание
- Социальное страхование профессиональных рисков

РАБОТНИКИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

- Профессиональный отбор
- Предварительный и периодический медицинские осмотры
- Информирование о профессиональных рисках
- Обеспечение сертифицированными СИЗ
- Ознакомление с требованиями охраны труда
- Обучение приемам безопасного труда
- Обучение приемам первой помощи
- Инструктирование (наряд-допуск)
- Мотивация на безопасный труд

условиям хозяйствования следует считать такие мероприятия и управленческие решения, как:

- государственное регламентирование обязанностей работодателя по организации работ по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда на основе оценки и управления профессиональными рисками;
- государственный надзор и общественный контроль правоприменительной практики работодателя;
- обязательное социальное страхование профессиональных рисков, дифференциация тарифов которого должна быть индивидуализирована для работодателя;
- широкое и эффективное индивидуальное дифференцирование скидок и надбавок к тарифам страхования как рычага экономического стимулирования деятельности работодателя в сфере охраны труда;
- широкое внедрение стандартизированных систем управления охраной труда (СУОТ) как

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

- Соответствие организации работ по **охране труда** государственным нормативным требованиям охраны труда И / ИЛИ
- Отсутствие (низкий уровень) производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

ПРОВЕРКА И ПОДТВЕРЖДЕНИЕ СО- ОТВЕТСТВИЯ СОРОТ* РАБОТОДАТЕ- ЛЯ УСТАНОВЛЕННЫМ ГОСУДАРСТВЕН- НЫМ НОРМАТИВНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

- Традиционный **государственный надзор** в лице государственных инспекций
- Традиционный **общественный контроль** в лице профессиональных союзов
- Негосударственная **сертификация СО-ОТВЕТСТВИЯ** системы организации работ по охране труда

* Система организации работ по охране труда

СТИМУЛИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ НА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД

- Информирование и обучение в рамках развития «культуры охраны труда»
- Личный пример руководителей
- Создание системы материального и морального поощрения
- Применение адекватных мер наказания к нарушителям требований охраны труда

ОСНОВНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ОХРАНЫ ТРУДА

- Стабильное, детальное, непротиворечивое и адекватное условиям рыночной экономики **ПРАВОВОЕ ПОЛЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
- Замотивированное **ЖЕЛАНИЕ** работодателей, работников и чиновников выполнять требования охраны труда
- Грамотные **СПЕЦИАЛИСТЫ**
- Адекватные рыночным условиям **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФОРМЫ** организации (Минтруд и т.п.)

наиболее эффективного средства осуществления систематической целенаправленной и результативной работы по охране труда в организациях любого размера, форм собственности, характера деятельности, позволяющего легко осуществлять любой внутренний (административный или общественный) либо внешний (независимую проверку/аудит или государственную инспекционную проверку) контроль, а также необходимую в условиях рынка добровольную самопроверку и обязательную сертификацию;

- широкое повышение, в том числе обязательное, компетентности работников в сфере охраны тру-

да и безопасности производства на всех уровнях управления и исполнения;

- всемерное развитие рынка услуг в сфере охраны труда.

Только такой подход, увязывающий обязательность необходимого минимума мероприятий и основных форм их реализации с добровольностью и самостоятельностью выбора конкретных способов выполнения своих обязанностей при наличии рынка услуг в сфере охраны труда, регулируемого и контролируемого государством, а также существование экономических рычагов воздействия на собственника или на работодателя может привести всю систему предотвращения профессиональных рисков к успеху. 

Ключевые слова

Охрана труда, управление охраной труда, безопасный труд, профессиональные риски, профессиональная заболеваемость, производственный травматизм, стандартизированные системы управления охраной труда.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ РАБОТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

- Создание организационной структуры – заместитель по охране труда, служба по охране труда, ответственные лица, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, совместные комитеты (комиссии) по охране труда, распределение обязанностей работодателем среди работников

- Создание правовой базы функционирования
- Создание средств контроля и совершенствования
- Подготовка кадров и их стимулирование
- Организационные мероприятия по управлению защитой от возможных в будущем неблагоприятных событий и взаимодействию с внешним миром

МЕНЬШИКОВА Ольга ИвановнаПервый заместитель генерального директора
ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»,
доктор экономических наук, профессор**ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»**

105043, РФ, г. Москва, 4-я Парковая ул., 29

Контактный телефон: (499) 164-39-12

e-mail: om-g@yandex.ru



Выдержки из доклада

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Аннотация

Методология согласования размеров оплаты труда работников основных (профильных) профессий на отраслевом уровне Всероссийского центра уровня жизни основана на использовании в переговорном процессе при заключении отраслевых соглашений соответствующих стандартов оплаты труда, значительно усиливающих аргументацию стороны работников в диалоге с представителями работодателя.

Современный кризис в области оплаты труда начался в России гораздо раньше глобального финансового кризиса. Теперь уже вполне очевидно, что кризисное состояние социально-трудовых отношений, и прежде всего в части отношений работодателей и работников по поводу установления и выплаты заработной платы, в значительной мере связано с проведением экономической реформы.

Полная свобода работодателей в определении форм и методов оплаты труда, а также предельно низкий уровень устанавливаемых государством минимальных гарантий в области заработной платы провоцируют усиление диктата работодателей в данном вопросе и значительно затрудняют реализацию прав работников на достойную заработную плату.

На пороге современного финансового кризиса Россия оказалась в весьма неблагоприятной ситуации в области оплаты

труда и, соответственно, уровня и качества жизни населения. Не восстановленные за годы реформ материальные возможности россиян подвергаются дальнейшему ценовому прессингу, усугубляются ситуацией в области занятости. В этих условиях одной из центральных задач является поддержание доходов населения, и прежде всего трудоспособных граждан. Требуется серьезное внимание совершенствованию регулирования оплаты труда на принципах социального партнерства, т.е. коллективно-договорное регулирование заработной платы.

В современных кризисных условиях механизм социального партнерства может быть наиболее результативным за счет использования потенциальных возможностей, которые в нем заложены.

ВЦУЖ имеет достаточно богатый опыт разработки методологии согласования размеров оплаты труда работников основных (профильных) профессий на отраслевом уровне (см. рисунок). Данная методология основана на использовании в переговорном процессе при заключении отраслевых соглашений соответствующих стандартов оплаты тру-

да, значительно усиливающих аргументацию стороны работников в диалоге с представителями работодателя.

Указанные стандарты оплаты труда работников профильных профессий отраслей экономики построены с учетом специфики труда в конкретной отрасли, включают демографическую нагрузку, а также ориентированы на восстановление работоспособности и удовлетворение основных потребностей работника на социально приемлемом уровне.

В основе разработки стандартов оплаты труда лежит система потребительских бюджетов различного уровня достатка, включающая:

- бюджет прожиточного минимума (БПМ) – критерий уровня бедности по доходам;
- восстановительный потребительский бюджет (ВПБ) – критерий социально приемлемого уровня воспроизводственного потребления;
- бюджет высокого достатка (БВД) – критерий обеспечения достаточно высокого уровня потребления, рассчитанного на расширенное воспроизводство и полное удовлетворение разумных потребностей.

При этом важное значение имеет обеспечение участников переговорного процесса необходимыми методическими материалами для более конструктивного ведения социального диалога между профсоюзами и работодателями в интересах проведения своеобразной экспертизы фактически сложившегося уровня заработной платы в отрасли (на предприятии) и обоснования целесообразности ее пересмотра.

С учетом экспертной оценки уровня заработной платы работников на осно-

ве системы потребительских бюджетов различного уровня достатка согласовываются основные параметры оплаты труда, отражаемые в коллективных договорах и соглашениях социального партнерства.

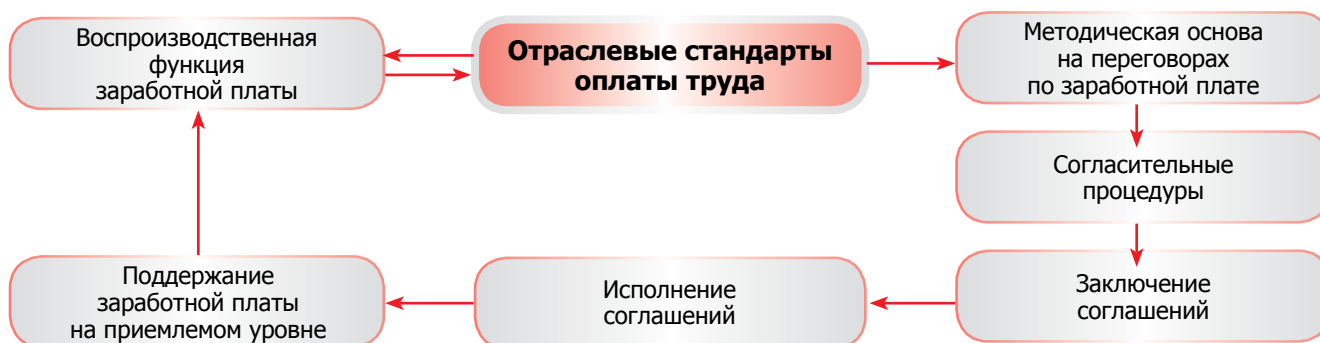
Основными критериями экспертной оценки уровня заработной платы являются:

- покупательная способность заработной платы (ПС);
- соответствие заработной платы определенному уровню материальной обеспеченности.

Показатель покупательной способности заработной платы трудоспособного населения в концентрированном виде аккумулирует в себе как изменения собственно уровня заработной платы, так и изменения цен на основные товары и услуги, необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Наиболее распространенным способом определения ПС заработной платы является условное количество наборов прожиточного минимума (ПМ), которое можно приобрести на заработную плату данного размера. Соотнесение покупательной способности заработной платы сравниваемых периодов характеризует изменение реальной заработной платы. Через количественную оценку ПС заработной платы может быть охарактеризован достигнутый уровень заработной платы и соответственно уровень жизни трудоспособного населения.

ПС заработной платы, выраженная в количестве наборов ПМ, достигая определенного размера, соответствует тому или иному уровню материальной обе-



Механизм согласования размеров оплаты труда работников основных (профильных) профессий на отраслевом уровне

спеченности, который определенным образом соотносится с системой потребительских бюджетов.

ПС заработной платы является инструментом, с помощью которого с достаточно высокой степенью достоверности можно выделить следующие группы населения.

1 Наиболее нуждающееся население. Размер заработной платы ниже 1 набора БПМ. Если $ПС < 1$, то это означает, что фактический уровень жизни не обеспечивает физиологического выживания людей.

2 Низкообеспеченное население. Это работники, имеющие размер заработной платы выше 1 набора БПМ, но ниже 3 наборов БПМ. Если $ПС > 1$, то уровень жизни населения в той или иной степени выше «прожиточного минимума», но не достигает воспроизводственного потребительского бюджета. Таким образом, *малообеспеченное население* – это работники, имеющие заработную плату в интервале между прожиточным минимумом и восстановительным потребительским бюджетом.

3 Обеспеченные ниже среднего уровня. Размер заработной платы выше 3 наборов БПМ, но ниже 7 наборов БПМ.

4 Среднеобеспеченное население. Люди, имеющие размер за-

работной платы выше 7 наборов БПМ, но ниже 11 наборов БПМ. Такой размер ПС заработной платы обеспечивает средний уровень потребления и материальной обеспеченности человека.

5 Высокообеспеченное население. Это работники, имеющие высокий уровень ПС (выше 11 наборов ПМ). Такой размер ПС заработной платы обеспечивает текущее потребление оптимального характера, т.е. соответствующее бюджету высокого достатка, ориентированного на полное удовлетворение разумных потребностей. Увеличение численности этой группы характеризует рост благосостояния.

Собственно оценка уровня заработной платы в организациях определенной сферы деятельности на основе системы потребительских бюджетов включает несколько этапов.

1 этап. Подготовка исходной информации по состоянию на начало переговорного процесса, включающей:

а официальные данные о прожиточном минимуме (ПМ) трудоспособного работника в регионе расположения организации за предшествующий период (в ретроспективе не менее 3 лет);

б расчет восстановительного потребительского бюджета (ВПБ) работника базовой профессии организации на начало периода (при отсутствии в распо-

Сколько работать на покупку «Бентли» людям разных профессий, полностью откладывая свою месячную зарплату

5 млн р.



Учитель
(15 тыс. р.)
27,8 года



Врач
(20 тыс. р.)
20,8 года



Водитель
(25 тыс. р.)
16,7 года



Строитель
(35 тыс. р.)
11,9 года



Менеджер
(50 тыс. р.)
8,4 года



Руководитель
среднего звена
(75 тыс. р.)
5,6 года

ряжении переговорщиков научно обоснованного расчета ВПБ этот норматив принимается условно на уровне 3-7 ПМ (с учетом семейной нагрузки));

В расчет бюджета высокого достатка (БВД) работника базовой профессии организации на начало периода (при отсутствии в распоряжении переговорщиков научно обоснованного расчета БВД этот норматив принимается условно на уровне 11 ПМ);

Г данные о средней заработной плате (СЗП) в организации не менее чем за 3 предшествующих года.

2 этап. Расчет покупательной способности СЗП и определение ее динамики (темпов роста) не менее чем за 3 предшествующих года.

3 этап. Анализ динамики покупательной способности (реальной заработной платы) работников в сравнении с соответствующими показателями по другим видам экономической деятельности в региональном разрезе и в сопоставлении с социальными стандартами качества жизни (системой потребительских бюджетов). Выявление неблагоприятных тенденций в изменении реальной заработной платы.

4 этап. Разработка главных стратегических направлений отраслевого и внутрифирменного регулирования оплаты труда – определение траектории движения ПС заработной платы в организации, т.е. возможных темпов роста заработной платы в предстоящем периоде (не менее чем на 3 года вперед – на период действия очередного коллективного договора), в интересах постепенного достижения более высоких границ материальной обеспеченности работников с учетом:

- фактического уровня материальной обеспеченности работников;
- необходимости повышения уровня материальной обеспеченности работников (ПС заработной платы);
- критериальных показателей оценки уровня заработной платы работников в развитии на ближайшую перспективу (прогноз ПМ, ВПБ, БВД);
- финансовых возможностей организаций.

5 этап. Выделение категорий персонала, необходимость в первоочередном повышении заработной пла-

ты которых наиболее насущна (*наиболее нуждающиеся, низкообеспеченные*). Определение политики компании в отношении данных категорий персонала.

6 этап. Согласование параметров оплаты труда работников, включаемых в очередной коллективный договор организации в текущем (начало действия КД) и перспективном (через 3 года) периодах.

Применение разработанного инструментария представителями сторон социального партнерства (профсоюзами и работодателями) предполагает их конструктивное взаимодействие в процессе ведения переговоров по заработной плате (своевременное предоставление необходимой информации, обсуждение рабочих вариантов разрабатываемых предложений, взаимное стремление к принятию компромиссных решений и т.п.).

Опыт разработки и практического внедрения отраслевых и внутрифирменных стандартов оплаты труда показывает, что данный инструментарий не обеспечивает автоматического снятия всех проблем и разногласий социальных партнеров в процессе согласования размеров оплаты труда в отрасли или компании. Тем не менее, при условии целенаправленных, последовательных действий представителей работников, использующих в качестве аргументации своих требований научно обоснованные расчеты и прозрачную методологию разработки стандарта оплаты труда, переговоры по заработной плате, как правило, проходят успешно. Особенно важно опираться на научно обоснованную методологию и отстаивать более высокие гарантии оплаты труда в условиях кризиса, когда велика вероятность перевода персонала на режим неполного рабочего времени и другие «экономящие» на заработной плате меры. **У**

Ключевые слова

Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства, стандарты оплаты труда, система потребительских бюджетов, покупательная способность заработной платы, методика оценки уровня заработной платы.

СЕМЕНОВ Владимир НикитовичПрезидент союза промышленников и предпринимателей (работодателей)
Свердловской области – регионального отделения РСПП**Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области –**региональное отделение РСПП
620014, РФ, г. Екатеринбург, ул. Вайнера, 16Б
Контактный телефон: (343) 371-29-25
e-mail: sospp@r66.ru

Выдержки из доклада

О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Аннотация

О необходимости решения масштабных экономических задач области и страны в целом как условия выполнения работодателями своих социальных функций, в том числе по обеспечению достойного труда для наемных работников.

Тема конференции однозначно определяет достижение общественной стабильности как основную ценность. Эта стабильность невозможна без развития и укрепления социального партнерства между тремя его сторонами: властью, бизнесом и наемным трудом.

Вся история развития и становления Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей (работодателей) – это история становле-

ния и укрепления социального партнерства в нашей области.

С первых дней создания Союза приоритетом в его работе стала консолидация усилий руководителей, властных структур и профсоюзов для сохранения промышленного потенциала области.

СОСПП(р) совместно с Правительством области и Федерацией профсоюзов удалось инициировать принятие областных законов «О социальном партнерстве» и «О работодателях Свердловской области», Указа Губернатора области «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Свердловской области».

Главной задачей Союза по-прежнему остается защита и представление интересов работодателей в органах власти и управления, во взаимоотношениях с профсоюзами и создание социально ответственного бизнеса.

В то же время мы осознаем свою ответственность перед работниками организаций, что и закреплено в областных соглашениях, регулярно принимаемых тремя сторонами социального партнерства.

СОСПП(р), как региональное отделение Российского союза промышленников и предпринимателей, подписал «Социальную хартию российского бизнеса», в которой определены принципы социальной ответственности работодателей. Кроме того, с целью оказания помощи работодателям наш Союз разработал свою областную программу «Декларирование социальной ответственности

Отделения СОСПП(р)
в управленческих округах



работодателей», основанную на международных стандартах социальной ответственности.

Основные задачи работодателей – обеспечение достойной оплаты труда, создание безопасных условий труда, профилактика и охрана здоровья работников и членов их семей.

Однако, если при определенной экономической стабильности нам удавалось решать указанные задачи, то в условиях разразившегося кризиса, осветившего все структурные недостатки нашей экономики, возможности выполнения работодателями своих социальных функций частично сократились.

Промышленники области неоднократно на своих съездах ставили вопросы перед органами государственной власти всех уровней о необходимости решения первоочередных задач по изменению структуры экономики, что позволило бы сгладить последствия кризиса и, как следствие, смягчить их для работников предприятий.

К сожалению, ряд этих задач так и не были решены. Нам не удалось добиться принятия российского и областного законов «О промышленной политике», «О государственно-частном партнерстве».

Правительство области, СОСПП(р), Федерация профсоюзов не реализовали решение о заключении соглашения о сотрудничестве с управлениями крупных холдингов, действующих на территории области, по разработке стратегии социально-экономического развития на период до 2020 г.

Сегодня нужны новые правила экономической и социальной жизни. В своем обращении «Вперед, Россия» Президент Д.А. Медведев справедливо констатирует: «Двадцать лет бурных преобразований так и не избавили нашу страну от унижающей сырьевой зависимости».

Из этого следует, что нам всем надо изменить отношение к тому делу, которым занимаемся.

Власти – научиться слушать народ, которым она избрана и которому служит!

Бизнесу – социальной ответственности!

Профсоюзу – защите интересов трудящихся!



Только в равном партнерстве и взаимодействии можно выйти на путь ответственных и системных действий по выводу экономики на траекторию развития.

Время неуклонно движется к завершению хозяйственного года. Однако индекс промышленного производства за 8 месяцев текущего года составил только 75,3% к соответствующему периоду прошлого года.

Не удалось структурно сбалансировать промышленность области, в ней сохранилось преобладание производств первичных переделов, в структуре экспорта по-прежнему доминирует продукция сырьевых отраслей.

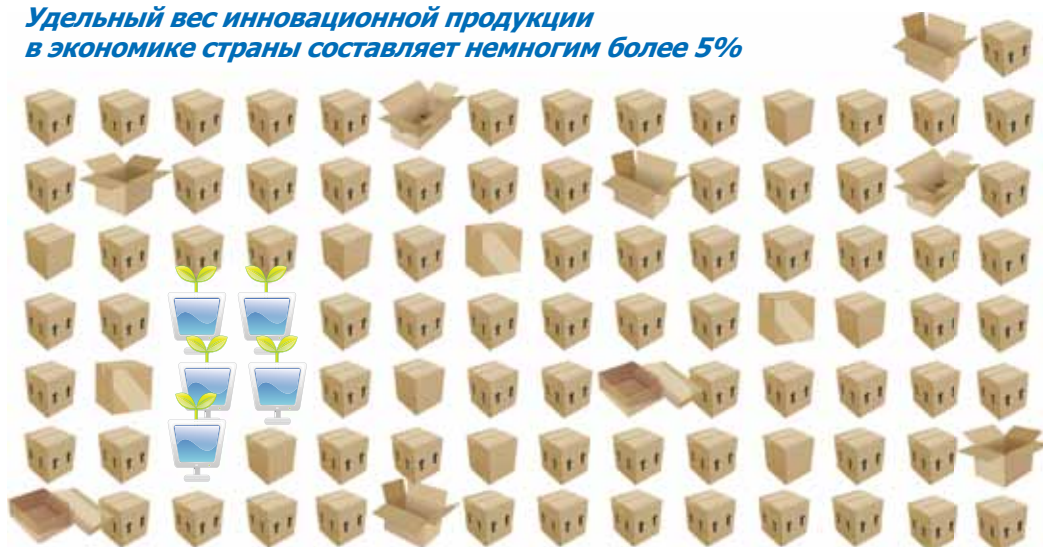
Удельный вес инновационной продукции в экономике страны составляет немногим более 5%, а доля предприятий, осуществляющих технологические инновации, менее 10%.

Недостаток собственных средств на модернизацию и техническое перевооружение, морально и физически устаревшее оборудование ведут к выпуску неконкурентной продукции, низкой рентабельности, недостаточной привлекательности предприятий.

Сейчас для страны важно возродить утраченное умение планировать. Но планировать не директивно, как в советские времена, а индикативно, т.е. рекомендательно, одновременно создавая для предприятий условия, стимулирующие их к развитию в нужном направлении.

Работа по формированию индикативных антикризисных планов должна строиться снизу вверх, начинаясь с внутрифирменного планирования на уровне предприятий и организаций в треуголь-

**Удельный вес инновационной продукции
в экономике страны составляет немногим более 5%**



нике «бизнес – местная власть – профсоюзные организации». На следующем этапе планирования должны подключаться предпринимательские союзы. Наиболее важна работа по планированию в федеральных округах страны – это ключевое звено в обеспечении сбалансированности индикативных планов в условиях децентрализации экономики.

До сих пор не выстроены межотраслевые ценовые пропорции; промышленная экономика и сельскохозяйственное производство не сбалансированы с тарифной политикой естественных монополий.

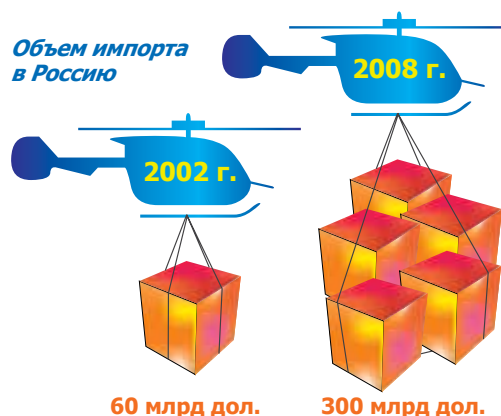
Отсутствие государственной системы льгот и преференций сдерживает привлечение инвестиций в создание специализированных предприятий и технопарков.

Сегодня во главу угла должна быть поставлена национальная программа развития промышленности, предусматривающая комплекс мер федеральной и региональной поддержки в области налогового, таможенного, тарифного и кадрового обеспечения, направленных на поддержку отечественного товаропроизводителя, совершенствование системы государственных закупок для федеральных и муниципальных нужд, восстановление внутреннего рынка, кооперацию на основе инновации и инвестиций.

Мы потеряли внутренний рынок сбыта наших товаров. За последние несколько лет объемы импорта в нашу страну увеличились в 5 раз: с 60 млрд дол. в 2002 г. до почти 300 млрд дол. в 2008 г. Импортируется почти все оборудование, почти вся

сложная бытовая техника и товары народного потребления. Только импорт продовольствия вырос в 1,6 раза. Мы перестали формировать внутренний спрос на нашу продукцию. Сегодня мы потребляем на внутреннем рынке только 5% меди и не более 10% алюминия. В результате прекратилось развитие инфраструктуры: дорог, энергетики, социальных объектов.

Решив масштабные экономические задачи области и страны в целом, работодатели смогут выполнять свои социальные функции в полном объеме, в том числе и по обеспечению достойных условий для наемных работников. **У**



Ключевые слова

Социальное партнерство, социальная ответственность работодателей, сбалансированность промышленной экономики и сельскохозяйственного производства, индикативные антикризисные планы.

МАГИСТРАТУРА

Уральского государственного экономического университета

ИНСТИТУТ МАГИСТРАТУРЫ УрГЭУ

Магистерская подготовка в УрГЭУ начата в 2008 г. в соответствии с федеральным законодательством о переходе к уровневой системе высшего профессионального образования.

В 2009 г. в структуре Уральского государственного экономического университета создан Институт магистратуры.

Основная задача Института – продвижение и реализация магистерских программ

МАГИСТРАТУРА УрГЭУ

- 5 направлений магистерской подготовки:
 - Экономика
 - Менеджмент
 - Прикладная информатика
 - Коммерция
 - Технология продуктов питания
- Около 40 магистерских программ
- Очная (2 года) и заочная (2,5 года) формы обучения
- Бюджетные и внебюджетные места

ПРЕИМУЩЕСТВА ОБУЧЕНИЯ В МАГИСТРАТУРЕ УрГЭУ

- Широкий спектр направлений обучения
- Соответствие требованиям европейского высшего образования (Болонского процесса)
- Авторские курсы
- Системность и фундаментальность
- Формирование критического мышления
- Индивидуальный подход в обучении
- Повышение конкурентоспособности на рынке труда
- Возможность сочетания обучения и профессиональной деятельности
- Доступность образования – цены не индексируются на протяжении всего срока обучения

МАГИСТЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ УрГЭУ

Направление «Экономика»

- Региональная экономика
- Организация предпринимательской деятельности
- Антикризисное управление
- Финансовый и банковский менеджмент
- Корпоративная экономика и управление
- Оценка компаний и стоимостной менеджмент
- Экономика, оценка и управление недвижимостью
- Экономика и управление персоналом
- Экономика и управление здравоохранением
- Анализ внешнеэкономической деятельности предприятия
- Рынок ценных бумаг и биржевое дело
- Экономико-правовое обеспечение хозяйственной деятельности
- Экономика и право
- Экономика инновационного развития
- Экономический анализ хозяйственных систем
- Экономика и современные системы управления
- Экономика природопользования
- Экономика организации и проектирование бизнес-процессов в торговле и общественном питании
- Стратегический учет и анализ
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит в некоммерческих организациях
- Бухгалтерский учет, анализ и контроль в бюджетных организациях
- Экономическая социология
- Экономическая и социальная политика
- Экономика и управление в ЖКХ
- Экономика сферы услуг

Направление «Менеджмент»

- Международный бизнес
- Стратегическое управление
- Менеджмент логистических систем
- Маркетинг
- Управление развитием бизнеса
- Управление человеческими ресурсами
- Государственное и муниципальное управление
- Менеджмент в социальной сфере
- Правовое обеспечение хозяйственной деятельности

Направление «Коммерция»

- Коммерческая деятельность на рынке товаров и услуг

Направление «Прикладная информатика»

- Системы корпоративного управления
- Реинжиниринг бизнес-процессов

Направление «Технология продуктов питания»

- Организация производства и обслуживания на предприятиях общественного питания
- Новые продукты для рационального и сбалансированного питания



УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УрГЭУ-СИНХ

КОНТАКТЫ:

620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45,
к. 365, 367
Тел.: 007 (343) 221-27-58, 007 (343) 251-96-58

www.usue.ru
mbv@usue.ru, imag@usue.ru

ОЗЕРНИКОВА Татьяна Георгиевна

Заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом,
доктор экономических наук

Байкальский государственный университет экономики и права

664003, РФ, г. Иркутск, ул. Ленина, 11

Контактный телефон: (395-2) 21-12-29

e-mail: ozernikova@isea.ru



Выдержки из доклада

ВНУТРИКОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: трансформация в условиях кризиса

Аннотация

Кризисные явления в мировой и российской экономике приводят к значительным изменениям как объективных, так и субъективных факторов развития социальной ответственности бизнеса.

Внутрикорпоративная социальная ответственность бизнеса – это прежде всего забота о сотрудниках компании, сознательное принятие бизнесом определенных обязательств в отношении персонала, даже в неблагоприятных условиях.

Социальная ответственность бизнеса – это особый тип стратегии компании, при котором она принимает на себя определенные обязательства в отношении как внешней, так и внутренней среды.

Средства внутрикорпоративной социальной ответственности разнообразны (рис. 1).

Идеология внутрикорпоративной социальной ответственности определяется многими факторами, как объективными, так и субъективными. К объективным факторам формирования внутрикорпоративной социальной ответственности относятся:

- потребность в конкурентоспособном и лояльном персонале, которая возникает при решении стратегических задач компании в агрессивной конкурентной среде;
- форма собственности;

Средства внутрикорпоративной социальной ответственности

Сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства

Создание справедливых и прозрачных систем оценки и вознаграждения персонала

Формирование корпоративной культуры, ценности которой разделяются сотрудниками организации (недекларативной культуры)

Обеспечение конкурентного уровня заработной платы работников, наличие постоянной части заработной платы

Оказание сотрудникам социальных услуг добровольного характера и предоставление социальных льгот

Обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности

Обогащение содержания труда сотрудников, предоставление персоналу возможностей для развития, обучения и карьерного роста

Рис. 1 – Средства внутрикорпоративной социальной ответственности



Рис. 2 – Иркутская область в условиях кризиса (прогноз Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области)

- экономическое положение организации;
- стадия жизненного цикла организации;
- тип реструктуризации;
- строгость государственного контроля;
- зрелость системы социального партнерства.

Субъективные факторы формирования внутрикорпоративной социальной ответственности включают:

- характеристики руководителей организации (компетентность и стиль управления);
- характеристики персонала (сплоченность, лояльность и конкурентоспособность).

Эмпирическое исследование внутрикорпоративной социальной ответственности организаций Иркутской области, проведенное в 2007 г., показало, что активная социальная политика характерна для компаний, реально ощутивших те риски и проблемы, которые возникают на конкурентном рынке.

Для предприятий-монополистов проведение социальной политики считается скорее традицией, для поддержания которой необходимо достаточно благоприятное экономическое положение. Выявлена значительная дифференциация мер социальной политики по группам наемного персонала, индивидуализация вознаграждений и социальных льгот. Наиболее дорогие и значимые социальные услуги предоставляются только высшим

руководителям: это оплата дорогого лечения, предоставление займа на приобретение жилья, обеспечение служебным жильем. Чем выше уровень работника в должностной иерархии, тем более дорогие программы обучения оплачивает компания. Особые формы стимулирования, применяемые только в отношении руководителей высшего звена, – это специальные премиальные системы, участие в прибылях, наделение акциями, персональные оклады.

Кризисные явления в мировой и российской экономике приводят к значительным изменениям как объективных, так и субъективных факторов развития социальной ответственности бизнеса (рис. 2).

Повышение внимания к проблемам социальной ответственности бизнеса в докризисный период во многом объяснялось усилением тенденций дефицита труда, особен-



Рис. 3 – Меры в отношении персонала, реализованные в условиях кризиса (по результатам опроса работодателей г. Иркутска, 2009 г.)

но в разрезе отдельных должностных позиций, категорий работников. В условиях кризиса конкуренция работодателей за привлечение высококвалифицированных кадров сменилась конкуренцией работников за право занять (сохранить) рабочее место («ры-



Рис. 4 – Методы оптимизации численности персонала (по результатам опроса работодателей г. Иркутска, 2009 г.)

нок продавца» сменился «рынком покупателя»). Можно констатировать, что основной фактор формирования внутрикорпоративной социальной ответственности в условиях кризиса не действует.

Неблагоприятное экономическое положение большинства организаций приводит к сворачиванию социальных программ (рис. 3-5).

Можно говорить о дифференциации компаний по экономическому положению (темпы спада производства резко различаются по отраслям).

Только сильные компании, имеющие реальные перспективы, могут позволить себе реализовывать социальные программы и демонстрировать социальную ответственность бизнеса, что еще больше укрепит их позиции в посткризисный период.

В то же время общее ухудшение условий найма и рост безработицы дают возможность даже сильным компаниям экономить на социальной политике.

В условиях кризиса возрастает роль государственного контроля за соблюдением трудовых прав работников.



Рис. 5 – Распределение ответов на вопрос: «Оказывались ли высвобождаемым работникам услуги по содействию их трудоустройству?» (по результатам опроса работодателей г. Иркутска, 2009 г.)

Основные принципы, которые может использовать компания в условиях кризиса, чтобы продолжать позиционировать себя как социально ответственного работодателя

• Отказ от нарушений норм трудового законодательства при проведении сокращений персонала, активное сотрудничество со службой занятости населения

• Гласность и открытость антикризисной политики компании

• Обоснованная политика сокращения издержек (выявление возможностей сокращения всех видов издержек, а не только издержек на персонал)

• Обоснованная оптимизация численности на основе расчета необходимой численности и определения степени загрузки персонала

• Проведение оперативного кадрового аудита и оценки персонала с целью выявления неэффективных сотрудников

• Изыскание возможностей трудоустройства высвобождаемых работников внутри компании, по дефицитным профессиям, с необходимым превентивным обучением

• Проведение аутплейсмента, содействие трудоустройству высвобождаемых работников вне компании

• Использование гибких форм экономии издержек на персонал для предотвращения массовых увольнений (сокращение расходов на обучение, снижение переменной части заработной платы, введение неполной рабочей недели и др.)

Рис. 6 – Принципы социально ответственного работодателя в условиях кризиса

Речь идет уже не столько о сознательном отказе работодателей от теневых форм социально-трудовых отношений, сколько о росте количества нарушений норм трудового законодательства при проведении сокращения расходов на персонал и оптимизации численности.

Усиление контроля позволит повысить защищенность наемного персонала. Необходимо, чтобы контроль сочетался со стимулированием социальной ответственности бизнеса (СОБ).

Таким образом, основные факторы формирования внутрикорпоративной СОБ в условиях кризиса действуют негативно. Заинтересованность собственников бизне-

Трансформация средств внутрикорпоративной СОБ в условиях кризиса

Средства внутрикорпоративной социальной ответственности	Особенности проявления в условиях кризиса
Сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства	Усиление тенденций к нарушению норм трудового законодательства, в том числе при увольнении работников (при сокращении персонала работодатель вынуждает работника увольняться по собственному желанию, угрожая уволить по статье и не дать положительных рекомендаций). В условиях роста безработицы и снижения конкурентоспособности работников по объективным, не зависящим от них причинам усиливается незащищенность наемного персонала, проявления вынужденной мотивации
Создание справедливых и прозрачных систем оценки и вознаграждения персонала	Объективная оценка – основа принятия решений об оптимизации численности. Есть мнение, что именно кризис дает возможность избавиться от неэффективных работников. В то же время для выявления неэффективных работников необходимы оперативные и точные инструменты оценки, которые зачастую отсутствуют. В результате проводимые сокращения оцениваются работниками как несправедливые, растет неопределенность и страх, не способствующие увеличению результативности труда. «Прозрачность» системы вознаграждений снижается. Экономия средств на оплату труда принимает различные формы (сокращение переменной части заработка, перевод работников на неполную рабочую неделю и пр.). При этом работникам, как правило, неизвестно, каково реальное финансовое состояние организации, поэтому, используя «кризис» в качестве объяснения, работодатель может сокращать расходы на оплату труда рядовых работников. Уровень оплаты топ-менеджмента, как правило, остается высоким
Формирование корпоративной культуры, ценности которой разделяются сотрудниками организации (т.е. недекларативной культуры)	В условиях кризиса обнаруживаются подлинные, а не декларируемые ценности компании. Проведение жесткой политики сокращения персонала не способствует восприятию и разделению оставшимися работниками организационных ценностей. Более мягкий вариант (сохранение коллектива, но экономия издержек на персонал) может быть позитивно воспринят работниками и способствовать консолидации коллектива
Обеспечение конкурентного уровня заработной платы работников	В условиях роста безработицы рыночный уровень заработной платы снижается. Задача обеспечения конкурентного уровня заработной платы работников перестает быть актуальной
Оказание сотрудникам социальных услуг добровольного характера и предоставление социальных льгот	В условиях необходимости экономии издержек на персонал происходит сокращение объема добровольно предоставляемых компаниями социальных услуг
Обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности	В кризисных условиях участие персонала в управлении, прибылях и собственности не рассматриваются как эффективные инструменты кадровой политики
Обогащение содержания труда сотрудников, предоставление персоналу возможностей для развития, обучения и карьерного роста	Данное направление СОБ в условиях кризиса обычно не рассматривается как актуальное. В то же время при снижении возможностей материальной мотивации необходимо использовать возможности мотивирования сотрудников путем обогащения содержания труда, расширения компетенций, что необходимо организации в условиях совмещения функций при оптимизации численности. Развитие и обучение персонала как функция управления человеческими ресурсами даже в условиях кризиса не может не реализовываться: возрастают требования к профессионализму сотрудников

са в развитии СОБ в условиях кризиса минимальна. Она может зависеть от наличия реальных перспектив выхода из кризиса и связанной с этим необходимости сохранения «профессионального ядра», особенно если в привлечение и обучение персонала уже вложены значительные средства, а также от сообщений этического характера.

Можно предположить, что традиционное понимание средств внутрикорпоративной социальной ответственности в условиях кризиса изменяется, основные инструменты просто не могут быть использованы. При этом одни и те же меры (например, широко распространенные оптимизация численности, сокращение переменной части заработка, рабочей

недели и др.) могут нести различный смысл в зависимости от реального экономического положения компании. Так, если экономические трудности действительно серьезные, то и антикризисные меры, неблагоприятные для сотрудников, обоснованны.

Можно определить основные принципы, которые может использовать компания в условиях кризиса, чтобы продолжать позиционировать себя как социально ответственного работодателя (рис. 6).

Ключевые слова

Внутрикорпоративная социальная ответственность бизнеса, факторы формирования внутрикорпоративной социальной ответственности бизнеса, трансформация средств внутрикорпоративной социальной ответственности бизнеса в условиях кризиса.

Если же кризис используется как предлог для экономии издержек на персонал с целью сохранения в будущем или даже повышения доходов собственников бизнеса и топ-менеджмента в условиях относительно стабильного экономического положения, то такая политика противоречит принципам социальной ответственности бизнеса. 

МЕРЗЛЯКОВА Татьяна Георгиевна

Уполномоченный по правам человека Свердловской области

Уполномоченный по правам человека в Свердловской области

620031, РФ, г. Екатеринбург, пл. Октябрьская, 1

Контактный телефон: (343) 217-86-70

e-mail: ombudsman@midural.ru



ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД

Аннотация

Рассматриваются проблемы в сфере реализации права на достойный труд, имеющие хронический характер. Особое внимание уделено защите прав работников предприятий-банкротов по оплате труда.

Достойный труд невозможен без соблюдения трудовых прав и уважения интересов работника. В стране в основном создана система основополагающих законодательных норм, обеспечивающих регулирование трудовых отношений, защиту трудовых прав и интересов работников, в том числе их право на коллективную защиту, но тем не менее проблемы остаются.

Среди множества проблем в сфере реализации права на достойный труд необходимо остановиться на некоторых, которые носят застарелый, хронический характер.

Со времени образования МОТ было разработано и принято свыше 180 конвенций и около 200 рекомендаций, нацеленных на создание системы нормативов и стандартов в сфере труда, получивших всемирное признание, используемых в качестве базовых при разработке национального законодательства.

Россию нельзя отнести к числу стран, занимающих ведущие позиции в реализации документов МОТ.

В числе конвенций МОТ, не ратифицированных Россией, можно назвать такие основополагающие, как:

- Конвенция №168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.);
 - Конвенция №135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.);
 - Протокол к Конвенции 1981 г. «О безопасности и гигиене труда» (2002 г.);
 - Конвенция №174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (1993 г.);
 - Конвенция №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.);
 - Конвенция №173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) и др.
- О последней следует сказать особо.

Конвенция предусматривает для требований трудящихся, вытекающих из трудовых отношений, более высокий приоритет по сравнению с большинством других привилегированных требований, в частности, с требованиями государства и системы социального обеспечения. Правила данной Конвенции также призваны не допустить дискриминации прав работников по сравнению с другими кредиторами работодателя в случае его неплатежеспособности.

В государствах, давно идущих по рыночному пути, банкротство – явление естественное и широко распространенное. Вместе с тем, являясь рыночным инструментом оздоровления экономики, в социальном плане банкротство в наших условиях, как правило, сопряжено с ликвидацией предприятия, массовым высвобождением работников и потерей ими заработка.

«Рабский труд на законных основаниях» – так назывался раздел одного из моих ежегодных докладов, посвященный нарушениям трудовых прав работников обанкроченных предприятий. Угроза заложена в самом Федеральном законе «О несостоятельности (банкротстве)» (в частности, в п.9 ст.142 редакции закона от 26 октября 2002 г.), согласно которому требования кредиторов, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными. На практике это означает, что такие требования в дальнейшем не могут предъявляться к исполнению, а

в отношении ст.25 хартии, согласно которой претензии трудящихся, вытекающие из трудовых договоров или трудовых отношений, должны обеспечиваться соответствующим гарантийным институтом либо иными действенными формами защиты.

Таким образом, очевидно, что в ближайшее время ситуация с нарушением трудовых прав наемных работников обанкротившихся предприятий, как это ни горько сознавать, положительного решения иметь не будет.

Следует также обратить внимание на обусловленную законодательством невозможность разрешить противоречия между интересами собственников предприятия и интересами наемных работников.

Принято считать, что эффективными являются частные собственники, а не эффективным – государство.

Последние события, и Свердловская область не исключение, наглядно показали, что

работники предприятия-банкрота на вполне «законных» основаниях навсегда остаются без зарплаты, не выплаченной им своевременно, без средств к существованию, без работы.

собственниками предприятий нередко становятся люди, далекие от понимания реальных экономических отношений. Зачастую это полукриминализованные элементы, не имеющие достаточного образования, получившие собственность в результате рейдерских захватов, сомнительных сделок.

Жалобы на невыплату задолженности по заработной плате при банкротстве относятся к числу практически нерешаемых.

3-4 года назад появилась информация о разработке концепции проекта федерального закона о защите прав граждан по оплате труда в условиях финансовой несостоятельности (банкротства) работодателя, обеспечении реализации конституционных прав граждан на вознаграждение за труд и безусловное исполнение работодателем требований кредиторов, вытекающих из трудовых отношений, и в первую очередь по оплате труда. Реальных сдвигов до сих пор нет.

Недавно вступил в силу Федеральный закон от 3 июня 2009 г. №101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г.». В данном законе, к сожалению, не предусмотрено принятие обязательств

Опыт показывает, что при наличии неэффективного собственника менеджмент предприятий также не заинтересован в эффективности работы предприятия. Предприятие можно довести «до ручки», повесить на него все задолженности по зарплате, активы передать в дочерние фирмы, а проблемы трудового коллектива – массовые сокращения, невыплата заработной платы, социальных выплат – возложить на плечи муниципальных и региональных властей. Власти же, не имея реальных рычагов для устранения такого горесобственника, вынуждены годами заниматься проблемными предприятиями в «ручном режиме».

Один из самых известных таких примеров – ситуация с Лобвинским биохимическим заводом. В августе 2007 г. ко мне обратился трудовой коллектив этого предприятия численностью более 700 чел. с просьбой добиться выполне-

ния их требования о погашении многомиллионной задолженности по заработной плате и восстановления производственной деятельности завода.

ОАО «Лобвинский биохимический завод», собственником которого является печально известный бизнесмен П. Федулев, было создано на базе имущественного комплекса ОАО «Лобвинский гидролизный завод» в 2000 г. С 2005 г. деятельность этого акционерного общества стала убыточной, появилась значительная задолженность по обязательным платежам в бюджеты всех уровней, новую лицензию получить не представлялось возможным. Выпуск основной продукции – технического спирта – был прекращен. Собственники в 2006 г. учредили новое юридическое лицо – ООО «Лобвинский биохимический завод», куда был переведен имущественный комплекс, необходимый для выпуска этилового спирта. Однако 1 мая 2008 г. из-за отсутствия лицензии работа ООО «Лобвинский биохимический завод» была остановлена и произведена консервация предприятия.

Для сохранения производственного комплекса завода Министерством промышленности и науки Свердловской области был найден эффективный собственник, который приобрел ООО «Лобвинский биохимический завод» и погасил задолженность по заработной плате перед работниками. Но задолженность перед работниками одноименного акционерного общества, которое было признано банкротом, сохранялась. Коллектив пребывал в состоянии постоянного стресса, акции протеста, голодовки, пикеты – ситуация граничила с социальным взрывом. Долги по зарплате, которые не выплачивались более двух лет, достигали 29 млн р.

Дальнейшие события, непосредственным участником которых я была, можно описывать долго. Если бы не кропотливая работа различных ветвей органов власти, прежде всего Правительства области, тупиковая ситуация со-

хранялась бы и поныне, либо завершилась плачевно.

Примерно такие же ситуации были (и во многом остаются) на Егоршинском радиозаводе, Баранчинском электромеханическом заводе, где положение осложнялось «войной» внутри директората, и ряде других предприятий.

Крайними в играх собственников и менеджмента остаются наемные работники.

Считаю необходимым:

1 внести изменения в действующее законодательство, с тем чтобы собственник не имел возможности в течение длительного времени держать в стрессовом состоянии трудовые коллективы. Законодательно должны быть введены рычаги его легитимного отстранения от управления предприятием;

2 повысить роль представителей трудовых коллективов, советов трудовых коллективов акционерных обществ, ведь судьба предприятия – это и их судьба, и полностью отстранять их от участия в управлении производством, особенно в кризисных ситуациях, нельзя. **У**

Ключевые слова

Дискриминация прав работников, неэффективный собственник, права наемных работников предприятий-банкротов, противоречия между интересами собственников и наемных работников предприятия.

СОЛОВЬЕВА Вера Петровна

Министр торговли, питания и услуг Свердловской области,
заведующая кафедрой коммерции и экономики торговли
Уральского государственного экономического университета,
кандидат педагогических наук

Министерство торговли, питания и услуг Свердловской области
620004, РФ, г. Екатеринбург, ул. Малышева, 101
Контактный телефон: (343) 345-07-32
e-mail: svmintorg@midural.ru



МЕСТО и РОЛЬ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО РЫНКА В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Аннотация

В условиях современной нестабильной экономики социальная составляющая потребительского рынка вышла на передний план, так как оказывает значительное влияние на рынок труда, занятость женщин и развитие неформальных форм бизнеса.

Потребительский рынок является многофункциональной системой, состояние которой определяется различными параметрами.

Во-первых, потребительский рынок является сектором экономики, важной бюджетообразующей отраслевой системой. Среди прочих отраслей потребительский рынок Свердловской области вносит в настоящее время около 23% в ВРП. Вклад в формирование бюджета составляет от 16 до 19%. Отрасли торговли и услуг вовлекают в экономический оборот более 60% денежных доходов населения.

Потребительский рынок Свердловской области стал одним из ведущих рынков в Российской Федерации. Среди субъектов РФ Свердловская область занимает 4-е место по объему оборота оптовой и розничной торгов-

ли и общественного питания; 7-е место по объему рынка бытовых услуг.

Во-вторых, потребительский рынок представляет собой сектор экономики, в котором решаются важные социальные задачи. Это обеспечение населения потребительскими товарами и услугами, которые входят в состав первоочередных потребностей человека.

По состоянию потребительского рынка, уровню и структуре потребления судят об уровне развития экономики и социального положения населения.

В этом аспекте потребительский рынок является отражением того, насколько экономика «повернута» к человеку, т.е. в какой мере человек с его потребностями оказывается подлинной целевой функцией самой экономики.

Выделим наиболее важные, на наш взгляд, аспекты, свидетельствующие о нарастании социальных функций потребительского рынка.

1 Повышение роли и значимости сферы услуг для населения, в основе которого – рост доходов населения и успехи в развитии материального производства, позволяющие

высвободить рабочую силу для развития отраслей нематериального производства. Не менее важная социальная составляющая развития сферы торговли и услуг – глубинные преобразования в системе общественных потребностей. Усложнение техники, технологий, рост жизненного уровня населения и его социальной активности, а также совершенствование самого человека вследствие повышения его образовательного и культурного уровня последовательно расширяли спектр потребностей населения, стимулируя спрос и неизменно изменяя ориентацию производства товаров и услуг на социальные функции.

Немалую роль в этом процессе играет индивидуализация потребления, что последовательно влечет изменение жизненного цикла продукции, обновление номенклатуры производимых товаров и услуг. В торговле же растет ассортимент!

2 Выполнение потребителем рынком социальной функции обеспечения занятости.

В случае потребительского рынка имеет место несколько аспектов:

- создание рабочих мест и увеличение числа занятых собственно в отраслях потребительского рынка, и в первую очередь в торговле.

Доля занятых в отраслях торговли в общей численности работников в экономике Свердловской области выросла за анализируемый период на 107,6% (см. рисунок);

- значительный объем занятости населения в малых предприятиях. Потребительский рынок насчитывает более 75 тыс. субъектов предпринимательской деятельности, из которых

95% приходится на малое предпринимательство;

- выполнение потребителем рынком социальной функции обеспечения занятости в смежных отраслях.

Потребность в новых товарах превращается, по существу, в мощную тягловую силу современного производства вследствие того, что:

- бурное развитие новых форматов требует значительного расширения внутригрупповой номенклатуры;

- торговле требуется постоянное обновление ассортимента вследствие наличия в обществе так называемых «потребителей-инноваторов», действия которых порождают демонстрационный эффект и диффузию спроса на новые товары на другие слои населения;

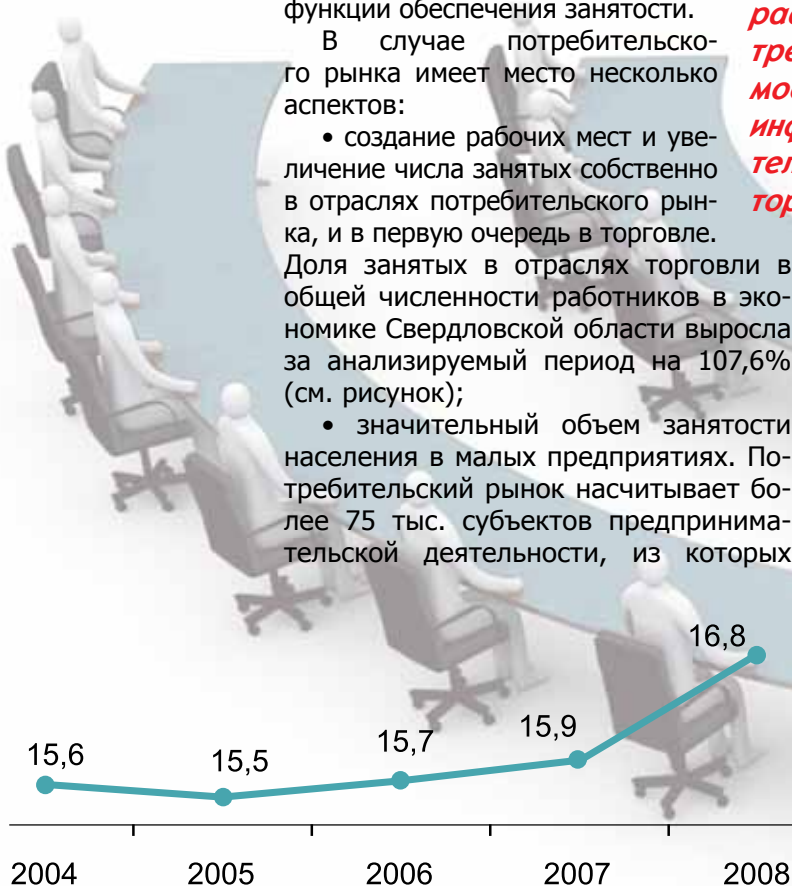
- новые товары производить экономически выгодно, они характеризуются в условиях их массового выпуска высокой рентабельностью.

Учитывая масштаб современной торговли, строительство новых объектов, расширение услуг, обеспечение ее потребностей неизменно оказывает прямое благотворное влияние на развитие инфраструктурных отраслей: строительства, транспорта, банковского сектора, связи, IT-технологий и др.

3 Вопросы оплаты труда работников потребительского рынка, прежде всего торговли как основного его сегмента.

Последние пять лет среднегодовые темпы роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников торговли в Свердловской области были на 8% выше среднеобластных. Соотношение уровня заработной платы и показателя в среднем по экономике области по итогам 2008 г. только в розничной торговле составило 68% против 62% в 2004 г. В целом по торговле и услугам рост гораздо выше – с 64% в 2004 г. до 86% в 2008 г.

4 Вклад торговли в человеческое развитие с позиции экономической (ценовой) доступности, улучшения качества и безопасности товаров. Однако связи между торговлей и человеческим развитием неоднозначны и не всегда лежат на поверхности.



Изменение удельного веса работников вида деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования»

Правильная организация розничной торговли, дополненная грамотной государственной политикой, благотворно влияет на уровень доходов домашних хозяйств, ведет к снижению цен на продукты повседневного спроса. Стимулируя предпринимательство, создавая рабочие места, торговля заставляет людей повышать уровень образования, расширять кругозор.

Развитие процесса импортозамещения фактически означает снижение доли контрафактной и запрещенной продукции, которая уведена из-под контроля и (главное!) представляет угрозу жизни населения. При этом бюджет получает налоги, растут возможности развития для добросовестных участников рынка, занятости и т.д.

5 Роль торговли как важной социальной институции, ибо более половины расходов жителей Свердловской области приходится на приобретаемые только в розничной торговле товары и услуги. Социальность задач потребительского рынка заключена и в создании условий для жителей по приобретению товаров и услуг, так как торговое обслуживание населения в отдаленных и труднодоступных, слабо развитых экономически районах не представляет интереса для предпринимательской инициативы в силу нерентабельности организуемого в этих местах бизнеса. И тем не менее государство должно выполнять свои социальные обязательства перед населением, проживающим в этих районах.

Таким образом, к социальным факторам, движущей силой которых является торговля, можно ориентировочно отнести:

- большую долю занятости женщин – наемных работников (более 65% общего числа занятых на потребительском рынке и 22% общего числа занятых в экономике женщин);
- наличие неформальных форм бизнеса (например, сетевой маркетинг, «челноки», рыночная торговля и т.д.), имеющих существенные масштабы и заслуживающих специального изучения, так как, по многим оценкам, они

неоднозначны и играют ощутимую социальную роль;

- большое влияние на рынок труда, квалификацию и состояние трудовых отношений межнациональных (транснациональных) торговых сетей и др.

В условиях современной нестабильной экономики социальная составляющая потребительского рынка вышла на передний план, что в полной мере соответствует целям государственной политики в части повышения уровня торгового и бытового обслуживания населения как составляющей жизненного уровня в целом. **У**

Ключевые слова

Социальные функции потребительского рынка, занятость женщин, доходы населения, система общественных потребностей, уровень заработной платы.

ПОЛЕНЦ Илона АртуровнаКандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики труда и управления персоналомУральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 254-57-73
e-mail: watt@bk.ru

ПРАВА РАБОТНИКОВ и РАБОТОДАТЕЛЕЙ в условиях КРИЗИСА

Аннотация

В статье рассматриваются правовые аспекты двух типов кадровой политики: направленной на сохранение кадрового потенциала предприятия с сокращением издержек на персонал и направленной на снижение издержек на персонал посредством сокращения численности работников.

1. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ кадровой политики пред- приятия в условиях кризиса

Многие предприятия, пытаются сохранить свой кадровый потенциал, но сократить издержки на персонал в условиях экономического кризиса, предпринимают следующие шаги:

- вводят режим неполного рабочего времени;
- объявляют простой;
- отправляют работников в неоплачиваемые отпуска;
- сокращают фонд заработной платы.

1.1. Введение режима НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

В случае изменения организационных или технологических условий труда и в

целях сохранения рабочих мест организация вправе в одностороннем порядке ввести режим неполного рабочего времени, т.е. ввести режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели (ст. 74 ТК РФ).

При этом необходимо учитывать, что введение такого режима производится только:

- если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников;
- при условии письменного *уведомления работников* о введении такого режима *не менее чем за два месяца*;
- с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- на срок *до шести месяцев*.

Таким образом, работодатель обязан уведомить работника об изменении продолжительности рабочего дня (смены) в письменной форме не позднее чем за два месяца. В случае согласия работника продолжать работать в указанных условиях издается приказ.

Важно! В уведомлении *должны быть указаны:* конкретный режим неполного рабочего времени (продолжительность рабочего дня (смены) с указанием времени начала и окончания работы, продолжительность рабочей недели и т. п.), а

также срок, на который вводится режим неполного рабочего времени.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается с ним в соответствии с п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя). При этом работнику должны быть предоставлены соответствующие гарантии и компенсации.

Если работнику установлено *неполное рабочее время*, его труд оплачивается пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. На продолжительность ежегодного основного отпуска, а также на исчисление трудового стажа и на другие трудовые права неполное рабочее время не влияет (ст.93 ТК РФ).

По истечении срока, указанного в уведомлении и приказе, работник возвращается к нормальному графику работы *независимо* от того, есть такая возможность или нет.

Если в режиме неполного рабочего времени отпала необходимость до истечения срока, на который он был установлен, то отмена должна производиться также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.7 ст.74 ТК РФ).



ВНИМАНИЕ! С 1 января 2009 г. работодатели обязаны *информировать службу занятости о введении режима неполного рабочего времени* по инициативе работодателя не позднее чем за два месяца до его введения.

1.2. ПРОСТОЙ

Простой – это временное приостановление работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч.3 ст.72.2 ТК РФ).

Если в условиях кризиса работодатель временно не может обеспечить своих сотрудников работой в соответствии с условиями трудового договора, то в данном случае речь идет о ситуации, которая характеризуется как простой.



В такой ситуации, в соответствии со ст.157 ТК РФ, работнику полагается оплата времени простоя в следующих размерах:

- время простоя *по вине работодателя* оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- время простоя *по причинам, не зависящим от работодателя и работника*, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- время простоя *по вине работника* не оплачивается.

Важно! Факт простоя должен быть зафиксирован документально. Работодатель должен составить акт, в котором должен отразить дату и время начала простоя, причины простоя и его продолжительность. Данный документ будет являться основанием для издания приказа (распоряжения), в котором будет определен размер оплаты заработной платы каждому сотруднику. С приказом (распоряжением) работники должны ознакомиться под роспись.

Сотрудник во время простоя *должен присутствовать на рабочем месте*, так как простой – это рабочее время, в течение которого сотрудник должен исполнять свои трудовые обязанности, но из-за временной приостановки деятельности компании или ее отдельных структурных подразделений лишен такой возможности. Простой подлежит учету в таблице учета рабочего времени, и за время простоя оплата работнику производится в установленном порядке.

Отличия простоя по причинам, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА, от простоя ПО ВИНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Основными обязанностями работодателя по отношению к работнику в рамках заключенного ими трудового договора являются предоставление работнику работы по обусловленной трудовой функции и своевременная выплата заработной платы в полном объеме. Естественно, что это обязательство не может быть выполнено работодателем надлежащим образом в случае наступления простоя. Следует обратить внимание на то, что вопрос о полном освобождении работодателя от ответственности за выполнение своих обязательств, т.е. о возможности для него не оплачивать время простоя работника, ставится только в одном случае, когда имеется вина работника.

Поскольку трудовое законодательство не содержит самостоятельного определения причин, не зависящих от работодателя и работника, следует применять общегражданские правила, а именно, понятия, установленные нормами Гражданского кодекса РФ. Так, п.3 ст.401 ГК РФ предусмотрено, что в сфере предпринимательской деятельности обстоятельством, освобождающим от ответственности, является лишь воздействие непреодолимой силы, т.е. чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств. К таким форс-мажорным обстоятельствам относятся, например, стихийные явления, такие как землетрясение, наводнение и т.д., а также обстоятельства общественной жизни: военные действия, эпидемии, крупномасштабные забастовки и т.д. К форс-мажору относятся также запретительные меры государственных органов: объявление карантина, запрещение перевозок, запрет торговли в порядке международных санкций и т.д.

Напротив, к таким обстоятельствам не относятся, в частности, нарушение обязанностей со стороны контрагентов должника, отсутствие на рынке нужных для исполнения товаров, отсутствие у должника необходимых денежных средств. Данные обстоятельства, по сути, являются коммерческими рисками (например, трудности в связи с неблагоприятной конъюнктурой рынка, изменением цен и т.п.). Поэтому

на вопрос, как должен квалифицироваться и, соответственно, оплачиваться простой из-за причин экономического характера, связанных с влиянием кризиса (уменьшение заказов, финансов, недопоставка сырья и т.п.), следует однозначно ответить – как простой по вине работодателя с оплатой в размере не менее 2/3 среднего заработка работника.

Таким образом, ссылка работодателя на мировой финансовый кризис как на обстоятельство, при котором сторона освобождается от ответственности за невыполнение обязательств, неправомерна, так как обстоятельства экономического или хозяйственного характера не являются обстоятельствами форс-мажора.

1.3. ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ

Работодатель вправе разрешить сотрудникам на период простоя не выходить на работу. Такое решение *должно быть отражено в приказе* об объявлении простоя, с которым работники знакомятся под роспись. Такие простои, когда сотрудники могут не выходить на работу, на практике называют «*вынужденными отпусками*». Несмотря на то что так называемые вынужденные отпуска законодательством не предусмотрены, их предоставление *не противоречит закону, если они оплачиваются по правилам оплаты простоя*.

Обращаем внимание, что предоставление на период простоя отпусков за свой счет является грубым нарушением трудового законодательства.

Трудовой кодекс РФ (ст.128) предусматривает отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, *исключительно по инициативе работника*. В этом случае пишется заявление с указанием семейных и иных уважительных для сотрудника причин.

Важно! Если такое заявление требует написать работодатель, то это *неправомерное давление*.



1.4. СНИЖЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Экономический кризис не является законным основанием для снижения заработной платы, оговоренной в трудовом договоре.

В соответствии со ст.57 ТК РФ размер заработной платы является обязательным условием трудового договора, в связи с чем по инициативе работодателя снижению не подлежит. Изменение обязательных условий трудового договора возможно только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Таким образом, работодатель вправе без согласия работника изменить обязательные условия трудового договора при условии, что такое изменение связано с изменением только организационных или технологических условий труда, т.е. с изменением техники или технологии производства, совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизацией производства.

Порядок изменения условий трудового договора предполагает обязательное письменное уведомление работника о предстоящем изменении не позднее чем за два месяца до их введения.



2. ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Предприятия, принявшие решение о высвобождении работников с целью оптимизации производственного процесса и сокращения расходов, могут прибегнуть к увольнению персонала:

- путем сокращения численности или штата;
- по собственному желанию;
- по соглашению сторон;
- по результатам аттестации.

2.1. СОКРАЩЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Трудовой договор *может быть расторгнут* работодателем в случае *сокращения численности или штата работников* организации, индивидуального предпринимателя (ч.2 ст.81 ТК РФ).

Различия понятий «СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ» и «СОКРАЩЕНИЯ ШТАТА» работников

Понятия «сокращение численности» и «сокращения штата» работников различаются по своему содержанию, но правовые последствия и порядок увольнения при этом одинаковы.

Сокращение численности работников проявляется в уменьшении именно численного состава работников определенных должностей, в то время как сокращение штата – это исключение из штатного расписания отдельных штатных единиц, что может быть вызвано организационными изменениями, например, в связи с перепрофилированием деятельности предприятия.

Сокращение штата работников может сопровождаться увеличением общей численности работающих, в отличие от сокращения численности, в связи с тем что отдельные должности, отдельные структурные подразделения организации упраздняются, исключаются из штатного расписания организации.

Фактом, подтверждающим реальное сокращение численности или штата работающих, является изменение штатного расписания, свидетельствующее об исключении из него штатных единиц (штатных должностей), а также приказы (распоряжения) работодателя об изменении структуры организации, общей численности работников, предусматривающие уменьшение численного состава работников, об упразднении структурных подразделений организации.

Фактом, подтверждающим сокращение при реорганизации, может быть новое штатное расписание и новая структура организации, утвержденная реорганизованным юридическим лицом, в которых отсутствуют штатные должности (штатные единицы), имевшиеся в штатном расписании (штатных расписаниях) до проведения реорганизации, или отсутствуют структурные подразделения во вновь утвержденной структуре реорганизованного юридического лица.

Увольнение по данному основанию *допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.*

Важно! Работодатель обязан *предупредить* работника о предстоящем сокращении не менее чем **за два месяца**.

Важно! Работодатель *обязан предлагать* работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

Расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, не допускается (кроме случаев ликвидации организации).



Необходимо знать, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель **обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий**, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к **массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий**.

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками **работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий** и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к **массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий** (Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

При сокращении численности или штата работников *преимущественное право* на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При *равной производительности труда* и квалификации предпочтение отдается:

- семейным – при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлениям без отрыва от работы;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Следует учесть, что какой-либо иерархии между перечисленными обстоятельствами нет! Иначе говоря, хотя такое обстоятельство, как наличие у семейного работника двух и более иждивенцев, названо первым, а работники, которые учатся, упомянуты в перечне где-то в середине, это не означает, что наличие двух и более иждивенцев дает преимущество перед работником, совмещающим работу с учебой. Оба этих обстоятельства равнозначны.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Трудовым кодексом РФ (ст.178) предусмотрены гарантии и компенсации выходящим работникам:

- выплата *выходного пособия* в размере среднего месячного заработка;

- *сохранение средней заработной платы* на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с зачетом выплаты выходного пособия;

- сохранение средней заработной платы на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение 3-го месяца со дня увольнения по решению службы занятости при условии, если работник заблаговременно (в 2-недельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Работодатель с *письменного согласия работника* имеет право расторгнуть с ним трудовой договор *до истечения срока предупреждения* о предстоящем сокращении, выплатив ему **дополнительную компенсацию** в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.2. Расторжение трудового договора по СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Уволиться по собственному желанию (ст.80 ТК РФ), т.е. расторгнуть любой трудовой договор, как срочный, так и бессрочный, можно в любое время. Согласие работодателя при этом не требуется, работник в данном случае должен написать **заявление на увольнение** и передать его работодателю.

Важно! Трудовой кодекс РФ (ст.80) предусматривает расторжение трудового договора *исключительно по инициативе работника*. В этом случае пишется заявление об увольнении, являющееся *добровольным волеизъявлением работника*. Если такое заявление требует написать работодатель, то это **неправомерное давление**. Если будет установлено, что работника *вынудили* уволиться по собственному желанию, то он подлежит **восстановлению**, а виновные должностные лица могут быть привлечены к ответственности, вплоть до уголовной (ст. 136, 145 УК РФ).

Следует обратить внимание, что при расторжении трудового договора работник должен предупредить работодателя о предстоящем увольнении:

- в письменной форме *не позднее чем за две недели* (исчисление указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении);



- работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, занятые на сезонных работах, а также проходящие испытательный срок, обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении договора в письменной форме *за три календарных дня* (ст.71, 292, 296 ТК РФ);

- по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и *до истечения срока* предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения работник имеет право прекратить работу, а *работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет*. В трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п.3 ст.77 ТК РФ. За задержку выдачи трудовой книжки работодатель несет материальную ответственность – он обязан возместить работнику не полученный им заработок в связи с незаконным лишением возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

Важно! Работник, предупредивший о расторжении трудового договора, вправе **до истечения срока** предупреждения **отозвать** свое заявление, и увольнение в таком случае *не производится* (если на его место не приглашен другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора).

Если в день увольнения работник отсутствует на рабочем месте, работода-

тель направляет ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления работнику уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст.62 ТК РФ).

При увольнении работнику должна быть выплачена денежная *компенсация за все неиспользованные отпуска* (ст.127 ТК РФ). Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением. Для этого работнику необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением. В данном случае *днем увольнения будет считаться последний день отпуска*.

2.3. Расторжение трудового договора по СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

В соответствии со ст.78 ТК РФ трудовой договор может быть в *любое время* расторгнут по соглашению его сторон.

При достижении договоренности между работником и работодателем о прекращении трудового договора по п.1 ст.77 ТК РФ он прекращается в срок, определенный сторонами.

При этом *аннулирование* такой договоренности может иметь место лишь *при взаимном согласии* работодателя и работника.

Важно! Трудовой кодекс РФ (ст.78) предусматривает расторжение трудового договора *исключительно по соглашению сторон* и выражает волю одновременно обеих сторон. Если такого расторжения трудового договора требует работодатель в одностороннем порядке, то это **неправомерное давление**. Если будет установлено, что работника *вынудили* уволиться по соглашению сторон, то он подлежит **восстановлению**, а виновные должностные лица могут быть привлечены к ответственности, вплоть до уголовной (ст.136, 145 УК РФ).



2.4. УВОЛЬНЕНИЕ ПО НЕСООТВЕТСТВИЮ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

Столкнувшись с необходимостью выплачивать сотрудникам при сокращении выходное пособие, некоторые компании стали использовать в качестве основания для увольнения такую процедуру, как аттестация персонала. Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации».

Уволить по результатам аттестации (ст.81 ч.3 ТК РФ) можно лишь в случае, если соблюдена требуемая законом процедура и при этом установлено, что сотрудник не соответствует занимаемой должности.

Важно! При рассмотрении трудовых споров лиц, уволенных по несоответствию занимаемой должности (п.3 ст.81 ТК РФ), судебные органы очень **тщательно** анализируют процедуру проведения аттестации, ее объективность и т.п. Поэтому организация, уволившая работника в связи с обнаружившимся несоответствием, должна правильно провести эту аттестацию.

Целью аттестации сотрудника является определение соответствия занимаемой должности или выполняемой работе на основе оценки его квалификации. При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке *включается представитель* выборного органа первичной профсоюзной организации.

О решении проведения аттестации должен быть *издан приказ*. Каждый работник должен быть *ознакомлен под роспись* заранее о проведении аттестации (дате, месте) в сроки, установленные Положением об аттестации (например, не позднее чем за месяц до ее проведения).

При проведении аттестации должны быть соблюдены следующие требования:

- аттестация должна проводиться *в строгом соответствии* с порядком, установленным локальным нормативным ак-

том, принятым с учетом мнения представительного органа работников;

- аттестация должна осуществляться на заседании аттестационной комиссии и проводиться на основе *объективных критериев*, исключающих личностный фактор;

- проводимая аттестация не должна носить выборочный характер (аттестации подлежат все работники, занимающие должности или выполняющие работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

В Положении об аттестации должны быть разрешены все вопросы организации и проведения аттестации. Обязательны для включения пункты о том, какие именно работники должны проходить аттестацию, с какой периодичностью она проводится, по каким критериям оцениваются аттестуемые, кто включается в состав аттестационной комиссии, какие документы составляются до, в процессе и после аттестации, к каким результатам она может привести. Необходимо подробно описать всю процедуру аттестации. Ее примерная последовательность отражена в схеме.



Последовательность реализации процедуры аттестации

Нельзя считать, что, проведя аттестацию, работодатель в любом случае обеспечит себе право уволить негодных работников. Предположим, в протоколе заседания аттестационной комиссии зафиксировано, что работник не соответствует занимаемой должности. Но для того чтобы уволить сотрудника, этого недостаточно, поскольку суд оценивает результаты аттестации в совокупности с другими доказательствами по делу. Подтвердить недостаточную квалификацию работника и несоответствие его занимаемой должности нужно конкретными фактами. Например, бухгалтер постоянно допускает ошибки в расчетах, поскольку никак не может освоить программу «1С». Или по вине технолога пищевого производства рабочие выпускают бракованную продукцию, так как он дает им неверные указания. По каждому такому факту нужно иметь подтверждающий документ – докладную записку непосредственного начальника сотрудника, акт за подписью не менее двух свидетелей, жалобы клиентов.

В случае если работник не согласен с заключением аттестационной комиссии, он может обжаловать его в суде. В качестве доказательств он может использовать информацию о выдаваемых ему премиях, о поощрениях и награждениях у данного работодателя.



ТИПИЧНЫЕ ЗАБЛУЖДЕНИЯ¹

• «Беременную женщину можно уволить как не прошедшую испытательный срок»	Нельзя!	
• «Сроки исковой давности такие же, как и по другим гражданским делам»	Заблуждение! Сроки сокращенные!	Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки
• «Должностная инструкция и правила внутреннего трудового распорядка – второстепенные документы»	Заблуждение!	Не ознакомлен – не обязан выполнять, т.е. работодатель не может уволить работника за опоздание на работу или неисполнение своих обязанностей
• «Восстанавливаться на работе после неправомерного увольнения бессмысленно»	Заблуждение!	Если дело выигрывается, то суд взыскивает с работодателя среднемесячный заработок за вынужденный прогул за все время, что шло судебное разбирательство, плюс восстанавливает работника на работе. Если учесть что дело о восстановлении на работе должно слушаться месяц, а слушается, по разным причинам, от полугодя до полутора лет, то сумма набегает изрядная. После этого, если работодатель не потерял желания избавиться от работника, он вынужден прибегнуть к процедуре сокращения или численности штата, а это еще 3-5 окладов, так что сумма набирается приличная. Причем все это время работнику никто не запрещает работать на другой работе



¹ Режим доступа: <http://trudovoepravo.ru/40/>



Свердловское региональное отделение
Общероссийской общественной организации
«Союз заемщиков и вкладчиков России»



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



ЗАО «Управляющая компания»

ДЕНЬ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ
16 ноября 2009 г.

ЗИЛЬБЕР Юрий Александрович
Заместитель председателя правления Свердловского отделения СЗВ России

Свердловское региональное отделение Общероссийской общественной организации
«Союз заемщиков и вкладчиков России»
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 13, к. 9
Контактный телефон: (343) 371-30-50
e-mail: szvr1@mail.ru



ФИНАНСОВАЯ КЛИНИКА БУДЕТ СОЗДАНА НА БАЗЕ УрГЭУ

Об этом в рамках «Дня финансовой грамотности», инициированного Свердловским региональным отделением Союза заемщиков и вкладчиков России, договорились представители прокуратуры, правоохранительных органов, антимонопольной службы, областных властей, а также общественных организаций региона.

Ситуация на сегодняшний день в сфере финансовых услуг довольно неоднозначная. В полном объеме всплыли последствия «кредитного бума», захлестнувшего наших граждан в начале 2000-х годов. Специалисты Союза заемщиков и вкладчиков России убеждены, что официальные данные об объеме просрочек по кредитам не отражают реальной картины происходящего – все много печальнее. Сотни обратившихся в СЗВ России в нашей области имеют проблемы, связанные с практической невозможностью гашения ежемесячных платежей по займам в банках вследствие существенного сокращения личных доходов либо в связи с потерей рабочего места. Другая же категория граждан, являвшихся вкладчиками различного рода финансовых кооперативов, не могут вернуть свои деньги. Это жертвы так называемых «пирамид». Не лучше обстоят дела и у дольщиков – существовавшие формы договоров не гарантируют защиту от строительного бес-

предела, о котором мы слышим на каждом шагу из средств массовой информации. Так или иначе, разбираясь в ситуации, мы пришли к выводу, что, отстаивая права людей, которые уже попали в беду, нам необходимо думать и о потенциальных заемщиках и вкладчиках финансовых учреждений, участниках долевого строительства.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

В последние годы в России успешно внедряется практика оказания правовой помощи населению на базе университетов, учебных центров, районных и региональных администраций в так называемых «юридических клиниках».

Председатель отделения, глава Комитета промышленности Владимир Николаевич Машков и ректор УрГЭУ Михаил Васильевич Федоров пришли к соглашению об открытии первой в России финансово-юридической клиники. Клиника будет специализироваться на консультациях по кредитам и вкладам, помогать людям и предприятиям работать с банками, повышать общую финансовую грамотность населения, т.е. реализовывать федеральную программу СЗВ России по борьбе с финансовым мошенничеством, проводить другие обучающие мероприятия, семинары, лекции для населения, например, как сохранить

и приумножить свои сбережения.

Клиника – место, куда каждый сможет прийти со своими проблемами и получить квалифицированную помощь. Как правило, эта помощь бесплатна для тех, кто не в состоянии заплатить. Одновременно клиника будет работать и с юридическими лицами, например, оказывать услуги по сопровождению бухгалтерии фирмы.

Клиника поможет каждому: пенсионеру – не потерять деньги в финансовой пирамиде; бизнесмену – получить кредит в банке, оптимизировать бухгалтерию предприятия; молодым людям – открыть свое дело.

ПЛАНЫ

В планах – открыть бесплатную горячую линию – скорую финансовую помощь для всех желающих, а затем и прием населения. Одновременно клиника выйдет на рынок консультационных и юридических услуг. Цель – достичь такой окупаемости, за счет работы с бизнес-сообществом, чтобы реализовывать собственные социальные проекты: бесплатная помощь тем, кто не может сегодня заплатить (юридическая помощь, финансовый ликбез и многое другое). Уверен, у нас это получится, а наш опыт еще будут перенимать в других регионах. **У**



Свердловское региональное отделение
Общероссийской общественной организации
«Союз заемщиков и вкладчиков России»



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



ЗАО «Управляющая компания»

ДЕНЬ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ
16 ноября 2009 г.

ВЕТЫШЕВ Сергей Геннадьевич

Специалист по финансовому консультированию,
аспирант Уральского государственного экономического университета

Екатеринбургский филиал ООО «АТОН»
620075, РФ, г. Екатеринбург, ул. Горького, 17
Контактный телефон: (343) 222-77-67
e-mail: Sergey.Vetyshhev@aton-line.ru



КАК ВЫБРАТЬ БРОКЕРА И НАЧАТЬ РАБОТАТЬ НА БИРЖЕ?

Для того чтобы связать свою жизнь с фондовым рынком, необходимо сделать несколько шагов.

ШАГ 1. Выбор брокерской компании, с которой в дальнейшем предстоит работать. В соответствии с российским законодательством, на биржу можно выходить с помощью брокера, который является профессиональным участни-

ком рынка ценных бумаг и имеет определенные лицензии.

Где и как искать брокера? Почти каждая брокерская компания размещает объявления о себе в специализированных журналах, газетах, радио, на финансовых выставках, телевидении, рекламных растяжках и щитах на улице. Из этих источников можно узнать название компании, телефон, адрес и спектр услуг. Лучше найти несколько компаний и сравнить их между собой.

Как выбрать лучшего брокера? Можно использовать следующие критерии оценки:

1 опыт работы на фондовом рынке. Чем дольше компания работает на рынке, тем щепетильнее относится к своим клиентам и обслуживанию;

2 наличие рейтинга надежности от Национальной ассоциации участников фондового рынка (НАУФОР). Рейтинг <AAA> свидетельствует о максимальном уровне надежности;

3 клиентское обслуживание и уровень сервиса. Для новых клиентов, не имеющих опыта работы на фондовом рынке, необходима всесторонняя поддержка, возможность консультирования с менеджером;

4 большой спектр торговых тарифов;

5 аналитическое обслуживание. Это услуга, которая поможет быть в курсе всех важных событий в мире. Аналитический отдел брокерской компании анализирует макроэкономическую среду (экономику), производит отраслевой анализ, оценивает акции. Аналитические материалы брокерских компаний регулярно выходят в виде ежедневных, еженедельных, ежемесячных, годовых и специальных рыночных обзоров, где аналитики четко излагают свою позицию в отношении рынка или определенных акций.

ШАГ 2. Выбор стратегии торговли. Существует несколько типов стратегий работы на бирже:

1 **инвестиционная** – стратегия, направленная на получения прибыли от длительного вложения денег в ценные бумаги или паи паевых инвестиционных фондов;

2 **спекулятивная** – стратегия, направленная на извлечение прибыли путем высокой интенсивности заключения сделок в зависимости от рыночной конъюнктуры.

ШАГ 3. Заключение договора с брокерской компанией. Для того чтобы стать клиентом брокерской компании, необходимо зайти в офис компании и заключить договор на одну или несколько услуг, которые она предлагает. Процедура заключения договора на брокерское обслуживание, как правило, длится не более часа и включает в себя следующие действия:

1 консультации по услугам;
2 подписание документов на открытие торгового счета.

Менеджеры компании помогут установить программу интернет-трейдинга на персональный компьютер. Интернет-трейдинг – наиболее удобная и часто применяемая форма торговли ценными бумагами. Он позволяет оперативно заключать сделки и вести анализ фондового рынка в режиме on-line.

ШАГ 4. Обучение на курсах. При отсутствии опыта биржевой торговли необходимо пройти обучение и/или получить индивидуальную консультацию у специалиста по работе на фондовом рынке. Следует прежде всего понять:

- как анализировать поступающую на рынок информацию;
- как принимать решения о покупке или продаже ценных бумаг;
- как сформировать портфель ценных бумаг;
- как определиться с торговой стратегией и т.д.

ШАГ 5. Заключение первой сделки. Процесс заключения биржевой сделки длится секунды: достаточно указать номер своего счета, биржу, ценную бумагу, покупку или продажу, количество акций, после чего заявка поступит на биржу. Все эти процедуры детально рассматриваются на курсах, поэтому процедура выставления заявки не должна вызывать никаких затруднений.

ШАГ 6

И ВСЕ ПОСЛЕДУЮЩИЕ ШАГИ.

Взаимодействие с брокером. Это самый интересный и продуктивный этап работы. Ведь уже появился первоначальный опыт и все необходимые знания для совершения сделок. Проведение торговых операций – это лишь небольшая, но главная часть биржевой работы, так как реальное обогащение возможно при заключении выгодных биржевых сделок.

У



Свердловское региональное отделение
Общероссийской общественной организации
«Союз заемщиков и вкладчиков России»



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



ЗАО «Управляющая компания»

ДЕНЬ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ
16 ноября 2009 г.

МАМИН Дмитрий Вячеславович

Аспирант, ассистент кафедры денег и банковского дела,
ассистент кафедры финансового менеджмента

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-15
e-mail: knowwho@bk.ru



РАСЧЕТ ЭФФЕКТИВНОСТИ БАНКОВСКИХ ВКЛАДОВ

Аннотация

В статье рассматриваются банковские вклады (депозиты) в качестве инвестиционного инструмента, оценивается эффективность различных вариантов банковских вкладов (депозитов) с точки зрения приумножения доходов населения.

В российском обществе банковские вклады (депозиты) не рассматриваются в качестве инвестиционного инструмента. Граждане считают, что данный инструмент больше нужен для сохранения, а не для приумножения своих сбережений. Эта недооценка происходит из-за незнания многих особенностей размещения денежных средств во вклады (депозиты) и расчета процентов по ним.

Если проанализировать особенности всех видов банковских вкладов (депозитов), то можно понять, что благодаря своей надежности они могут являться гарантированным способом размещения средств.

Все банковские вклады (депозиты) можно поделить на две большие группы:

- 1) вклад до востребования;
- 2) срочные вклады (депозиты).

Вклад до востребования – это средства в рублях и/или в валюте, внесенные на банковские счета, которые их владельцы могут получить полностью или в необходимой части по первому требованию. Преимущество размещения денежных средств в данном виде вклада очевидно – высокая ликвидность. Но с точки зрения банков этот ресурс, отличающийся повышенной мобильностью, является не очень перспективным и надежным, так как рассчитать инвестиционный горизонт для таких денежных средств очень сложно. Поэтому процент, который платит банк за данные привлеченные средства, не очень велик. Проценты на сумму банковского вклада начисляются со дня, следующего за днем ее поступления в банк, до дня, предшествующего ее возврату вкладчику.

Срочный вклад (депозит) – это деньги, внесенные в банк на фиксированный срок, которые их владелец в соответствии с договором вклада обязуется не забирать из банка (не снимать со счета) до истечения указанного срока либо до наступления иных обстоятельств, ука-

занных в договоре. Проценты, которые получит владелец срочного вклада (депозита), зависят от срока и суммы вклада (депозита). Чем длительнее срок и больше сумма вклада (депозита), тем больше размер процентной ставки.

С целью заинтересовать вкладчиков банки используют **различные способы исчисления и уплаты процентов** (простые проценты, сложные проценты, фиксированная процентная ставка, плавающая процентная ставка и др.).

Проценты по банковскому срочному вкладу могут начисляться двумя способами:

- 1) простым;
- 2) с учетом капитализации (сложные проценты).

Порядок начисления процентов по вышеперечисленным формулам осуществляется с использованием фиксированной или плавающей ставки. Чтобы не возвращаться к данному вопросу в дальнейшем, сразу поясню значение слов и различия фиксированной ставки и плавающей ставки.

Ставка фиксированная – установленная по вкладу банка процентная ставка закрепляется в депозитном договоре и остается неизменной весь срок вложения средств, т.е. фиксируется. Такая ставка может измениться только в момент автоматической пролонгации договора на новый срок или при досрочном расторжении договорных отношений и выплате процентов за фактический срок вложения по ставке «до востребования», что оговаривается условиями.

Ставка плавающая – первоначально установленная по договору процентная ставка может меняться в течение всего срока вложения. Условия и порядок изменения ставок оговариваются в депозитном договоре. Процентные ставки могут изменяться в связи: с изменениями ставки рефинансирования, с изменением курса валюты, с переходом суммы вклада в другую категорию и другими факторами.

Для начисления процентов с применением формул необходимо знать параметры вложения средств на депозитный счет, а именно:

- а) сумму вклада (депозита);
- б) процентную ставку по выбранному вкладу (депозиту);

в) цикличность начисления процентов (ежедневно, ежемесячно, ежеквартально и т.д.);

г) срок размещения вклада (депозита);

д) иногда вид используемой процентной ставки – фиксированной или плавающей.

Теперь рассмотрим названные выше стандартные формулы процентов, которые применяются для расчета процентов по вкладам (депозитам).

ФОРМУЛА ПРОСТЫХ ПРОЦЕНТОВ

Применяется, если начисляемые на вклад проценты причисляются к вкладу только в конце срока депозита или вообще не причисляются, а переводятся на отдельный счет, т.е. расчет простых процентов не предусматривает капитализации процентов.

При выборе вида вклада стоит обращать внимание на порядок начисления процентов.

Когда сумма вклада и срок размещения значительны, а банком применяется формула простых процентов, это приводит к занижению суммы процентного дохода вкладчика.

Формула **простых** процентов по вкладам выглядит следующим образом:

$$S = P + \frac{P \cdot I \cdot t}{K \cdot 100} \quad (1)$$

где S – сумма денежных средств, причитающихся к возврату вкладчику по окончании срока депозита. Она состоит из первоначальной суммы размещенных денежных средств, плюс начисленные проценты;

P – первоначальная сумма привлеченных в депозит денежных средств;

I – годовая процентная ставка;

t – количество дней начисления процентов по привлеченному вкладу;

K – количество дней в календарном году (365 или 366).

Например, если положить на депозит сумму в 1000 р. под 10% годовых, то через год сумма вклада будет равняться:

$$1000 + (1000 \cdot 10 \cdot 365) / (365 \cdot 100) = 1100 \text{ р.}$$

ФОРМУЛА СЛОЖНЫХ ПРОЦЕНТОВ

Применяется, если начисление процентов по вкладу осуществляется через равные промежутки времени (ежедневно, ежемесячно, ежеквартально), а начисленные проценты причисляются к вкладу, т.е. расчет сложных процентов *предусматривает капитализацию процентов* (начисление процентов на проценты).

Некоторые банки в условиях по вкладам предлагают капитализацию по окончании срока вложения, т.е. когда вклад пролонгируется на следующий срок, что, мягко говоря, относится к рекламному трюку, который подталкивает вкладчика не забирать начисляемые проценты, но само начисление процентов фактически осуществляется по формуле простых процентов.

Большинство банков предлагают вклады с поквартальной капитализацией (Сбербанк России, ВТБ и т.д.), т.е. с начислением сложных процентов.

Повторюсь, когда сумма вклада и срок размещения значительны, такая «капитализация» не приводит к увеличению суммы процентного дохода вкладчика, ведь начисления процентов на полученные в предыдущих периодах процентные доходы нет.

Формула **сложных** процентов выглядит следующим образом:

$$S = P \cdot \left[1 + \frac{I \cdot j}{100 \cdot K} \right]^n, \quad (2)$$

где S – сумма денежных средств, причитающихся к возврату вкладчику по окончании срока депозита. Она состоит из суммы вклада (депозита) с процентами;

P – первоначальная сумма привлеченных в депозит денежных средств;

I – годовая процентная ставка;

j – количество календарных дней в периоде, по итогам которого банк производит капитализацию начисленных процентов;

K – количество дней в календарном году (365 или 366);

n – количество операций по капитализации начисленных процентов в течение общего срока привлечения денежных средств.

Приведу условный пример расчета сложных процентов и суммы банковского депозита со сложными процентами: принят депозит в сумме 1000 р. сроком на два года по фиксированной ставке 10% годовых, с ежегодным начислением процентов. В данном случае (для упрощения расчетов) мы выразили ставку процента десятичной дробью: 0,10. Через два года сумма вклада будет равняться:

$$1000 + 1000 \cdot (1 + 0,10)^2 = 1210 \text{ р.}$$

Можно убедиться,

что чем чаще будет производиться капитализация процентов, тем большая сумма будет на счете вкладчика в конце периода.

Необходимо отметить, что срочные депозиты подразделяются на несколько разновидностей.

1 Срочный депозит без права доп. полнительных вложений. В данном случае до окончания срока депозита любые операции с деньгами запрещены. В конце срока вкладчик получает сумму вклада плюс проценты.

2 Пополняемый срочный депозит. Вклад открывается на определенный срок, и в течение всего срока на депозит можно вносить деньги. Размер (максимальный или минимальный либо оба одновременно) дополнительных вложений устанавливается банком. Проценты начисляются регулярно на сумму, находящуюся в данный момент на счете, включая и до внесенные средства.

В данном случае следует упомянуть о таком понятии, как аннуитет.

Аннуитет представляет собой вид денежных потоков, которые осуществляются последовательно в равных размерах через равные периоды времени.

Примером аннуитетных платежей являются ежегодные взносы денежных средств для накопления определенной суммы в будущем. Пример: для создания резервного фонда ежегодно выделяется сумма в 1000 р., ставка 10%. Какова будет величина данного фонда через четыре года? Поскольку все платежи являются равными по величине, формула для

определения будущей стоимости аннуитета будет выглядеть:

$$FVan = P a \cdot k_f, \quad (3)$$

$$\text{где } k_f = \frac{(1+r)^n - 1}{r},$$

где k_f – коэффициент наращивания аннуитета;
 r – ставка процента (норма доходности вложенных средств), выражаемая десятичной дробью;
 n – количество периодов времени.

Исходя из этих формул величина фонда через четыре года будет:

$$FVan = 1000 \cdot \{(1+0,1)^4 - 1\} / 0,1 = 4641 \text{ р.}$$

Таким образом,

осуществляя периодическое внесение денежных средств на вклад (депозит), можно добиться существенного увеличения своих вложений.

3. Пополняемо-отзывной срочный депозит. Это некий гибрид пополняемого вклада и вклада до востребования. Данный вклад можно пополнять, т.е. вносить дополнительные суммы, и проводить расчетные операции (частично снимать с вклада деньги), главное, чтобы в результате на счету оставалась определенная минимальная сумма. Размер неснижаемого остатка определяется банком. Проценты начисляются регулярно на сумму, находящуюся в данный момент на счете.

Достаточно часто у потенциальных инвесторов (физических и юридических лиц, размещающих деньги во вклад (депозит)) возникает необходимость рассчитать, какую сумму нужно положить во вклад сегодня, чтобы через определенный промежуток времени получить необходимые средства. Это называется расчетом текущей стоимости денежных средств, рассматривается как первоначальное значение той суммы, которая инвестируется ради получения дохода в будущем, и определяется как сумма будущих денежных поступлений, приведенных с учетом определенной ставки процента к настоящему времени.

Текущая стоимость рассчитывается по формуле

$$PV = FV \frac{1}{(1+r)^n}, \quad (4)$$

где PV – первоначальная сумма денежных средств;

FV – будущая стоимость денег;

r – ставка процента (норма доходности вложенных средств), выражаемая десятичной дробью;

n – число периодов времени, в течение которых вложенные средства будут находиться в обороте.

Если обратиться к уже упоминавшемуся примеру с банковским вкладом, то на основе данной формулы можно рассчитать, какую сумму нужно вложить во вклад сегодня, чтобы через два года получить 1210 р.:

$$PV = 1210 / (1+0,1)^2 = 1000 \text{ р.}$$

Подводя итог вышесказанному, можно определить, что

наиболее выгодным распоряжением свободными денежными средствами будет их размещение на пополняемом срочном депозите с наиболее частой капитализацией процентов. У





Свердловское региональное отделение
Общероссийской общественной организации
«Союз заемщиков и вкладчиков России»



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



ЗАО «Управляющая компания»

ДЕНЬ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ
16 ноября 2009 г.

ДРУЖИНИНА Елена Ильинична
Заместитель генерального директора

ЗАО «Управляющая компания»
620144, РФ, г. Екатеринбург, пер. Трамвайный, 15, оф. 201
Контактный телефон: (343) 365-37-27
e-mail: info@azkapital.ru



ДОВЕРИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ВОЗМОЖНОСТИ для рядовых ИНВЕСТОРОВ

Аннотация

В статье оцениваются различные возможности размещения денежных средств рядовых инвесторов на современном российском фондовом рынке с рекомендациями по выбору наиболее оптимального варианта.



Как РЯДОВОМУ инвестору можно ЗАРАБОТАТЬ на фондовом рынке?

Фондовый рынок во всем мире является привлекательным способом размещения средств, альтернативой депозиту.

Основная причина привлекательности фондового рынка – его потенциальная доходность. Депозит – вещь стабильная, но его доходность находится в ограниченном коридоре. Фондовый рынок менее стабильный, но потенциально более доходный.

Так, например, в 2009 г. максимальные ставки по рублевым депозитам составляли 18% годовых, а доходность на фондовом рынке за 10 месяцев 2009 г., рассчитанная по индексу РТС, – 116%.

1 Заключить брокерский договор с компанией, имеющей лицензию на осуществление брокерской деятельности, получить доступ к системе, позволяющей подавать поручения брокеру на покупку/продажу ценных бумаг через систему Интернет. В этом случае придется самостоятельно анализировать ситуацию на фондовом рынке, определять перечень ценных бумаг, которые необходимо купить или продать. Брокер выполнит лишь техническую операцию по покупке или продаже ценных бумаг по той цене, которая будет указана в поручении на покупку или продажу.

2 Заключить договор доверительного управления. В этом случае инвестор сам обозначает желаемую инвести-

ционную стратегию, а анализ ситуации на рынке и выбор объектов инвестирования определяет управляющая компания, имеющая соответствующую лицензию.



В чем ПРЕИМУЩЕСТВА доверительного управления?

Преимущества доверительного управления в том, что основную работу за инвестора осуществляет управляющая компания, которая:

- 1 ежедневно анализирует ситуацию на фондовом рынке;
- 2 определяет перечень ценных бумаг, которые необходимо купить или продать в рамках выбранной вами инвестиционной стратегии;
- 3 в нужный момент осуществляет покупку или продажу указанных ценных бумаг, тем самым увеличивая доход инвестора.

Рынок ценных бумаг очень динамичен. Если большую часть времени инвестор проводит на основной работе, никак не связанной с этим рынком, то у него не всегда есть время отслеживать новости, влияющие на динамику курсов ценных бумаг, и в нужный момент давать поручения брокеру на покупку или продажу. Зачастую такой инвестор оказывается разочарованным в результатах своей инвестиционной деятельности. Нельзя забывать о том, что

инвестирование на фондовом рынке – это достаточно сложная работа, требующая определенных навыков, умений и времени.



ПОДРОБНЕЕ о доверительном управлении

Доверительное управление осуществляется в двух формах:

- 1 индивидуальное доверительное управление – средства каждого инвестора обособляются и управляются как отдельный инвестиционный портфель;

2 коллективное доверительное управление – средства инвесторов объединяются в паевой инвестиционный фонд (ПИФ).

Объединение средств в ПИФ особенно выгодно для инвесторов, располагающих небольшими сбережениями. Ведь чем меньше сумма, передаваемая в доверительное управление, тем меньше инвестиционных возможностей (доступ инвестора к ряду ценных бумаг просто-напросто закрыт). Объединение средств нескольких инвесторов в рамках ПИФ позволяет предоставить рядовым инвесторам большие инвестиционные возможности.

Управление паевым фондом осуществляется на основе Правил доверительного управления, зарегистрированных Федеральной службой по финансовым рынкам.

Правила доверительного управления – это коллективный договор доверительного управления. Инвестор присоединяется к указанному договору, приобретая инвестиционные паи.

ПИФ предполагает единую для всех инвесторов стратегию управления.

Индивидуальное доверительное управление предназначено для инвесторов, располагающих сбережениями от 100 тыс. р. и выше.

Такая сумма дает возможность в достаточной степени диверсифицировать (разнообразить) инвестиционный портфель инвестора. Индивидуальное доверительное управление осуществляется на основе договора доверительного управления, заключаемого с каждым инвестором в отдельности, в котором учтены все пожелания инвестора относительно выбора объектов инвестирования и инвестиционной стратегии.

Преимущество индивидуального доверительного управления по сравнению с коллективным в том, что при одной и той же стратегии доверительного управления инвестор получает большую доходность.

Такая разница объясняется жесткими требованиями законодательства к составу и структуре активов паевых инвестиционных фондов. Зачастую приходит-

ся отказываться от приобретения ценных бумаг с более высокой доходностью только потому, что их приобретение противоречит законодательству о паевых инвестиционных фондах.



Какие СТРАТЕГИИ доверительного управления СУЩЕСТВУЮТ?

Говоря о выборе инвестиционной стратегии, следует вспомнить определение слова «стратегия».

Стратегия – это способ достижения цели.

Что является целью для инвестора, передающего деньги в доверительное управление?

Прежде всего, цель инвестора – получение дохода. Но, как упоминалось выше, работа на фондовом рынке сопряжена с высокими рисками (курсы ценных бумаг могут меняться стремительно и непредсказуемо). Поэтому для инвестора также важно не потерять свои сбережения.

Консервативная стратегия

Цель – максимальное сохранение средств путем вложения в инструменты с фиксированной доходностью и минимальными рисками. В этом случае 100% инвестиционного портфеля составляют государственные, муниципальные облигации или облигации крупнейших российских компаний, имеющих высокие рейтинги надежности и финансовой стабильности. Доходность инвестиций при консервативной стратегии, как правило, совпадает с доходностью по банковским депозитам.

Умеренная стратегия

Цель – зарабатывание дохода, превышающего проценты по банковским депозитам, при разумной степени риска. Эта стратегия предполагает инвестиции в акции крупнейших и наиболее надежных российских компаний (так называемые «компании первого эшелона») и корпоративные облигации. Акции – это более доходный, но в то же время более рискованный инструмент по сравнению с облигациями и государственными ценными бумагами. Инвестиционный портфель, как правило, на 60% состоит из акций и на 40% из облигаций. Именно эта стратегия рекомендуется инвесторам, выходящим на фондовый рынок впервые.

Агрессивная стратегия

Предполагает инвестирование в портфель, на 100% состоящий из акций. Цель данной стратегии – получение высокой доходности. Стратегия позволяет работать как с акциями наиболее крупных и надежных компаний «первого эшелона», так и с акциями менее крупных и менее надежных компаний, так называемого «второго эшелона». Как правило, доля акций «второго эшелона» составляет не более 30% инвестиционного портфеля.

Каждый инвестор самостоятельно решает, что для него важнее – заработать высокий доход, при этом рискуя потерять сбережения (наподобие игры в рулетку), либо сохранить сбережения и заработать пусть не такой высокий, но стабильный доход.

Исходя из своих предпочтений, инвестор выбирает одну из следующих инвестиционных стратегий (рис. 1).

Если инвестор выбирает форму индивидуального доверительного управления, то выбранная им стратегия доверительного управления находит свое отражение в так называемой «инвестиционной декларации».

Инвестиционная декларация – это обязательная часть договора доверительного управления, в которой прописываются цели управления (получение дохода или сохранение средств), а также структура инвестиционного портфеля (доля ценных бумаг в портфеле).

Если инвестор выбирает форму коллективного доверительного управления (ПИФ), то стратегия доверительного управления находит свое отражение в категории фонда (рис. 2).

Таким образом, по названию категории фонда инвестор может определить стратегию управления, которой данный фонд придерживается.

Кроме того, немаловажное значение для инвестора имеет такой фактор, как **ликвидность**.

Каждый инвестор, конечно, заинтересован в возможности в любой момент изъять свои сбережения из доверительного управления.

Если речь идет об индивидуальном доверительном управлении, то такая возможность определяется непосредственно договором доверительного управления. Договор может предусматривать возможность изъятия из доверительного управления как части средств, так и всех средств (при этом договор доверительного управления расторгается). В договоре обязательно указывается срок, в течение которого управляющая компания производит вывод средств из доверительного управления.

Рис. 1 – Инвестиционные стратегии

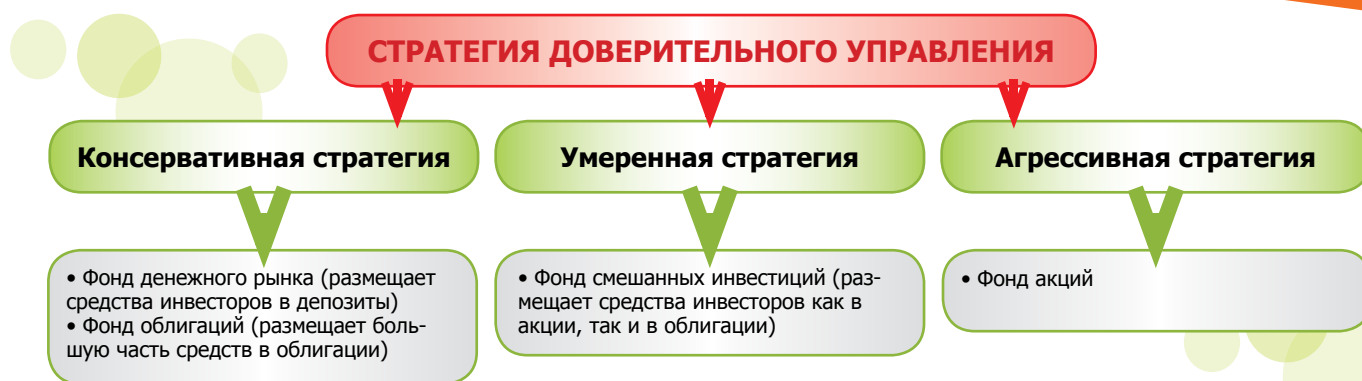


Рис. 2 – Стратегии доверительного управления паевых инвестиционных фондов

Если речь идет о паевом инвестиционном фонде, то такая возможность определяется типом фонда (рис. 3).

Необходимо помнить, что

чем выше ликвидность вложений, тем меньше доходность по ним (по аналогии с банковскими вкладами – чем меньше срок депозита, тем меньше проценты по нему).

Иными словами, зная, что инвестор в любой момент может потребовать возврата средств, управляющая компания вынуждена вкладывать средства в наиболее ликвидные финансовые инструменты (депозиты, государственные ценные бумаги), но, как упоминалось выше, эти финансовые инструменты характеризуются низкой доходностью.

Таким образом,

оптимальным для инвестора по соотношению доходность/ликвидность является интервальный паевой инвестиционный фонд, а если говорить об индивидуальном доверительном управлении – такой договор, который предусматривает возможность частичного изъятия небольших сумм денежных средств (до 10% от первоначальной суммы, переданной в доверительное управление).

Определившись с инвестиционной стратегией, а также с формой доверительного управления (индивидуальное или коллективное), инвестор передает свои сбережения в доверительное управление управляющей компании. А управляющая компания инвестирует эти средства в соответствующие ценные бумаги и зарабатывает для инвестора доход.

Необходимо помнить, что доходы инвесторов облагаются налогами. Ставка налога на доходы физических лиц составляет 13%. Управляющая компания является налоговым агентом, самостоятельно рассчитывает и удерживает в бюджет налог с доходов инвестора. **У**



Рис. 3 – Возможность изъятия сбережений из паевых инвестиционных фондов разного типа

REVIEW OF THE ISSUE № 3-4

DESERVING LABOUR AS AN OBJECTIVE AND A KEY RESOURCE OF THE REGION STRATEGIC DEVELOPMENT*by Viktor A. Koksharov*

Summary. The paper tells about socio-economic factors of deserving labour in Sverdlovskaya oblast fundamental principles implementation at the moment.

Key words. Social partnership, monthly average wage, differentiations in wages, skilled personnel shortage, state policy in the sphere of labour protection, unemployment, labour migration, migrate capacity of the market.

Contact Info:

Viktor A. Koksharov
Sverdlovskaya oblast Government Chairman, Cand. Sc. (History)
The Sverdlovskaya oblast Government
Building 1, Oktyabrskaya ploshchad, Yekaterinburg, RF, 620031
Phone: (343) 371-79-20
E-mail: webmaster@midural.ru

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) 90-TH ANNIVERSARY AND DESERVING LABOUR*by Ludmila V. Uskova*

Summary. ILO successfully has been functioning for 90 years and incorporates a wide circle of supporters. The main idea of social partnership for the sake of peace originally inherent, doesn't become obsolete only, but achieves topicality at present.

Key words. International labour norms system, social justice, promotion in employment, social protection, social dialogue, a deserving labour program.

Contact Info:

Ludmila V. Uskova
Coordinator of International Labour Organization (ILO) Subregional Bureau (Moscow)
Subregional Bureau of International Labour Organization for Eastern Europe and Central Asia
15, Ul. Petrovka, Moscow, RF, 107031
Phone: (495) 933-08-17
E-mail: oskova@ilo.org

DESERVING LABOUR DEFICIT PROBLEM IN TRADITIONALLY INDUSTRIAL AREAS (SVERDLOVSKAYA OBLAST AS AN EXAMPLE)*by Viktor P. Ivanitsky*

Summary. The paper deals with peculiarities of old-industrial regions social-economic development and the ways they influence the content of deserving labour deficit problems.

Key words. Deserving labour deficit, employment reduction, incomes level fall, inefficient labour protection, deserving labour deficit reduction strategy.

Contact Info:

Viktor P. Ivanitsky
The USUE research supervisor, Dr. Sc. (Ec.), Professor, Academician of High School International Academy of Sciences
The Ural State University of Economics
62/45, Ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, Yekaterinburg, RF, 620144
Phone: (343) 254-37-06
e-mail: nvp@usue.ru

A DESERVING LABOUR AS AN INTEGRATED INDICATOR OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS*by Nail Z. Shaimardanov*

Summary. It is necessary to apply indicators system – those of a deserving labour in the oblast social-economic development, in negotiations, in lows, fixing social guarantees threshold values.

Key words. Social-labour sphere, regional indicator of life level, an integrated index of a deserving labour, a human potential development index.

Contact Info:

Nail Z. Shaimardanov
Vice-Chairman of the Sverdlovskaya Oblastnaya Duma Legislative Assemble, Cand. Sc. (Ec.)
The Sverdlovskaya oblast Legislative Assemble
Building 1, Oktyabrskaya pl., Yekaterinburg, RF, 620031
Phone: (343) 378-92-92
E-mail: belikova@duma.midural.ru

ILO CONCEPT REALIZATION "A DESERVING LABOUR – A SAFE LABOUR" IN A TRANSITION PERIOD TO THE MARKET ECONOMY: EXPERIENCE, PROBLEMS, VISTAS*by Grigory Z. Fainburg*

Summary. The paper says that a new system

of labour protection is based on the International Labour Organization idea of a deserving labour which supplemented by the fundamentally important position that only a safe labour may be a deserving one.

Key words. Labour protection, labour protection management, a safe labour, professional risks, professional morbidity, professional injuries, standard systems of labour protection management.

Contact Info:

Grigory Z. Fainburg
Director of the Perm information centre of labour protection of ILO based at the Perm State Technical University (PSTU) Institute of labour safety, production and human, Dr. Sc. (Technical), Professor
The Institute of labour safety, production and human of the Perm State Technical University (PSTU)
29, Ul. Komsomolskaya, Perm, RF, 614600
Phone: (342) 219-80-42
E-mail: faynburg@pstu.ru

RESEARCH-METHODOLOGICAL PROVISION OF WAGES CONTRACT REGULATION*by Olga I. Menshikova*

Summary. Methods of wages sizes concerting for the main occupations at the branch level in All-Russia Life Level Centre are based on adequate labour wages norms while negotiating the agreements enhancing the workers incentives with the employers.

Key words. Regulation of wages based on social partnership, labour payment norms, consumer budgets system, wages purchasing power, wages level assessment methods.

Contact Info:

Olga I. Menshikova
General Director first Deputy Public share-holding company (PSHC) "All-Russia Life Level Centre", Dr. Sc. (Ec.), Professor
PSHC "All-Russia Life Level Centre"
29, Ul. 4-th Parkovaya, Moscow, 105043
Phone: (499) 164-39-12
E-mail: om-g@yandex.ru

ON SOCIAL PARTNERSHIP*by Vladimir N. Semyonov*

Summary. The paper deals with a necessity to solve great economic task of the oblast and the country viewed as employers' execution of their social functions, including an opportunity to provide hired workers with a deserving labour.

Key words. Social partnership, employers' social responsibility, industrial economics and agriculture production balance, indicative anticrisis plans.

Contact Info:

Vladimir N. Semyonov
Chairman of the Sverdlovsk regional Union of industrialists and businessmen (employers)
Sverdlovsk regional Union of industrialists and businessmen (employers)
16 B, Ul. Vainera, Yekaterinburg, RF, 620014
Phone: (343) 371-29-25
E-mail: sospp@r66.ru

INTRA-CORPORATIVE SOCIAL RESPONSIBILITY: TRANSFORMATION IN THE CONDITION OF CRISIS*by Tatyana G. Ozernikova*

Summary. Crisis phenomena in the world and Russia's economy led to significant changes in both objective and subjective factors of social responsibility of business.

Key words. Intra-corporative social responsibility of business, factors of intra-corporative social responsibility formation, transformation of intra-corporative social responsibility in a crisis.

Contact Info:

Tatyana G. Ozernikova
Head of Labour Economics and Personnel Management Dept. of the Baical State University of Economics and Low, Dr. Sc. (Ec.)
The Baical State University of Economics and Low
11, Ul. Lenina, Irkutsk, RF, 664003
Phone: (395-2) 21-12-29
E-mail: ozernikova@isea.ru

PROBLEMS IN THE SPHERE OF A DESERVING LABOUR RIGHT REALIZATION*by Tatyana G. Merzlyakova*

Summary. The author says about the problems in the sphere of a deserving labour right realization, their chronic nature. A particular attention is drawn to bankrupt-firms workers rights protection concerning labour payment.

Key words. Workers' rights discrimination inefficient proprietor, bankrupt firms hired workers

rights, contradictions between owners' interests and those of hired labour.

Contact Info:

Tatyana G. Merzlyakova
Sverdlovskaya oblast Human Rights Representative
Building 1, Oktyabrskaya ploshchad, Yekaterinburg, RF, 620031
Phone: (343) 217-86-70
E-mail: ombudsman@midural.ru

CONSUMER MARKET ROLE AND PLACE IN SOLVING THE PROBLEMS OF A DESERVING LABOUR*by Vera P. Solovyova*

Summary. In the conditions of unstable economy a consumer market social component was put forward due to significant impact on labour market, female employment and business informal types development.

Key words. Consumer market social functions, female employment, population incomes, public needs system, wages level.

Contact Info:

Vera P. Solovyova
Sverdlovskaya oblast Minister of Trade, Catering & Services, Head of Trade Economics Dept. of the Ural State University of Economics, Cand. Sc. (Pedagogics)
The Sverdlovskaya oblast Dept. of Trade, Catering & Services
101, Ul. Malysheva, Yekaterinburg, RF, 620004
Phone: (343) 375-07-32
E-mail: svmtorg@midural.ru

EMPLOYEES AND EMPLOYERS RIGHTS IN CRISIS CIRCUMSTANCES*by Ilona A. Polents*

Summary. The paper deals with legal aspects of personnel policy two types: oriented to the staff potential keeping with personnel costs reduction and those costs reduction by means of enrollment stuff cut.

Key words. Working hours, wage, enrollment cut, staff reduction, labour contract.

Contact Info:

Ilona A. Polents
Cand. Sc. (Ec.), assistant-professor of Labour economics and Personnel Governance Dept.
The Ural State University of Economics
62/45, Ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, Yekaterinburg, RF, 620144
Phone: (343) 254-57-73
e-mail: watt@bk.ru

BANKING DEPOSITS EFFICIENCY ESTIMATION*by Dmitry V. Mamin*

Summary. The paper deals with banking deposits being investment tool, it also evaluates different ways of the theses deposits efficiency in terms of the population incomes augment.

Key words. Banking deposits, restate deposit, time deposit, interest capitalization, fixed interest rate, floating interest rate, annuity.

Contact Info:

Dmitry V. Mamin
Postgraduate, assistant lecturer of Banking and money Dept., assistant lecturer of Financial management Dept.
The Ural State University of Economics
62/45, Ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, Yekaterinburg, RF, 620144
Phone: (343) 251-96-15
e-mail: knowwho@bk.ru

TRUST ADMINISTRATION: OPPORTUNITIES FOR ORDINARY INVESTORS*by Yelena I. Druzhinina*

Summary. The paper describes various opportunity of ordinary investors finance distribution at Russia present stock market. The author makes some recommendations how to choose the most optimal way.

Key words. Stock market, trust administration, trust administration strategy, investment declaration, share investment fund.

Contact Info:

Yelena I. Druzhinina
Deputy General Director
Public Joint-Stock Company (ZAO) "Upravlyayushchaya kompaniya"
Of. 201, 15, per. Tramvaynaya, Yekaterinburg, RF, 620144
Phone: (343) 365-37-27
e-mail: info@azkapital.ru

CONTENTS

THE ISSUE SUBJECT:

DESERVING LABOUR – A STABLE COMMUNITY BASIS

Koksharov V.A. Deserving labour as an objective and a key resource of the region strategic development <i>The paper excerpts</i>	4
Uskova L.V. International Labour Organization (ILO) 90-th anniversary and Deserving labour <i>The paper excerpts</i>	12
Ivanitsky V.P. Deserving labour deficit problem in traditionally-industrial areas (Sverdlovskaya oblast as an example) <i>The paper excerpts</i>	18
Shaimardanov N.Z. A Deserving labour as an integrated indicator of social-labour relations <i>The paper excerpts</i>	22
Fainburg G.Z. ILO concept realization "A Deserving labour – a safe labour" in a transition period to the market economy: experience, problems, vistas <i>The paper excerpts</i>	26
Menshikova O.I. Research-methodological provision of wages contract regulation <i>The paper excerpts</i>	32
Semyonov V.N. On Social partnership <i>The paper excerpts</i>	36
Ozernikova T.G. Intra-corporative social responsibility: transformation in the condition of crisis <i>The paper excerpts</i>	40
Merzlyakova T.G. Problems in the sphere of a Deserving labour right realization	44
Solovyova V.P. Consumer market role and place in solving the problems of a deserving labour	47

LABOUR – CADRES – EDUCATION

Polents I.A. Employees and Employers rights in crisis circumstances	50
--	----

THE USUE NEWS – EVENTS – FACTS

Zilber Yu.A. Financial clinic will be established on the USUE	59
--	----

HOUSE-HOLDING – FINANCE – FAMILY

Vetyshhev S.G. How to choose a broker and start working on the Exchange	60
Mamin D.V. Banking deposits efficiency estimation	62
Druzhinina Ye.I. Trust administration: opportunities for ordinary investors	66

Управленец



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (УрГЭУ-СИНХ)

ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛАМ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫМ В ЖУРНАЛ «УПРАВЛЕНЕЦ»

• Общие положения

Для публикации принимаются статьи в соответствии с тематикой журнала. Представляемые материалы должны быть актуальными, иметь научную или практическую значимость и новизну.

Статьи, направленные в редакцию, рецензируются и в случае положительной рекомендации – редактируются. Редакция не согласовывает с авторами изменения и сокращения рукописи, имеющие редакционный характер и не затрагивающие принципиальные вопросы.

В случае направления статьи на доработку она должна быть возвращена в исправленном виде в максимально короткие сроки. К переработанной по замечаниям рецензента рукописи необходимо приложить ответы автора на замечания рецензента, а также пояснить все изменения, сделанные автором.

• Материалы, представляемые авторами в редакцию:

- 1) подписанный всеми авторами текст статьи;
- 2) полная информация об авторах на русском и английском языках*;
- 3) ключевые слова на русском и английском языках;
- 4) аннотация на русском и английском языках;
- 5) пристатейный библиографический список на русском и английском языках;
- 6) фотографии всех авторов;
- 7) электронный вариант статьи.

***Информация об авторе должна содержать:** фамилию, имя, отчество автора; ученую степень; ученое звание; должность; организацию, которую представляет автор; адрес организации; контактный телефон (с указанием кода города); e-mail. Адрес организации указывается в последовательности: почтовый индекс, страна, город, улица, дом.

Вся указанная информация подлежит публикации.

• Требования к оформлению рукописи

Объем статьи – 10-20 тыс. печатных знаков с пробелами. Каждая таблица должна быть озаглавлена, рисунки снабжаются пояснительной подписью.

Уравнения, рисунки, таблицы и ссылки на литературу нумеруются в порядке их упоминания в тексте. Ссылки на использованную литературу оформляются квадратными скобками.

В статье не должно быть фактических, грамматических, синтаксических, стилистических ошибок, необоснованных трактовок и неаргументированных суждений. В статье должен быть научный аппарат. Минимальный научный аппарат включает в себя библиографический список.

• Требования к электронной версии

Файлы передаются на электронном носителе или пересылаются по электронной почте.

В состав электронной версии должны входить:

1. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на русском языке и содержащий в указанном порядке информацию на русском языке:

- 1) сведения об авторах;
- 2) ключевые слова (10-15 слов);
- 3) аннотацию (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) название статьи;
- 5) текст статьи;
- 6) библиографический список.

2. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на английском языке и содержащий в указанном порядке информацию на английском языке:

- 1) перевод сведений об авторах;
- 2) перевод ключевых слов (10-15 слов);
- 3) перевод аннотации (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) перевод названия статьи;
- 5) перевод библиографического списка.

3. Файлы с цветными фотографиями авторов. Каждый файл должен быть озаглавлен фамилией автора.

При переписке с редакцией автор каждый раз должен полностью указывать фамилию, имя, отчество и повод, по которому идет переписка.

Рукописи, в которых не выполняются данные требования, возвращаются авторам.

Плата за публикацию статей аспирантов не взимается.

Авторские гонорары редакцией не выплачиваются.

Приглашаем авторов к сотрудничеству!

Главная тема следующего номера

«Инновационный климат, инновационный потенциал и инновационная культура: микро- и макроуровень»