

Рынок труда и социально – трудовые отношения

Общероссийский гражданский форум

Секция: Тенденции развития социально- трудовых
отношений в России

Москва 2008 год

Рынок труда уже реальность

- влияет и регулирует отношения между работником и работодателем;
- генерирует сигналы и формирует перспективы;
- наказание за игнорирование «жесткое и болезненное»;
- системная устойчивость субъектов на рынке труда определяется их готовностью к поступательному развитию.

Особенности российского рынка труда:

- дифференцирован по регионам;
- наличие сектора «серых» трудовых отношений (до 40%);
- замедленное замещение неэффективных рабочих мест и работников эффективными;
- избыточная жесткость законодательства;
- низкая изученность и слабое информационное сопровождение;
- стереотипы прошлого, а порой и заблуждения субъектов.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата

за январь-сентябрь 2007 года



Цифрами на карте обозначены:

1 - Белгородская область	8 - Липецкая область	15 - Вологодская область	20 - Карачаево-Черкесская Республика	25 - Республика Башкортостан	32 - Нижегородская область
2 - Владимирская область	9 - Московская область	16 - Новгородская область	21 - Республика Северная Осетия-Алания	26 - Республика Марий Эл	33 - Пензенская область
3 - Воронежская область	10 - Орловская область	17 - Республика Адыгея	22 - Чеченская Республика	27 - Республика Мордовия	34 - Пермский край
4 - Ивановская область	11 - Рязанская область	18 - Республика Ингушетия	23 - Краснодарский край	28 - Республика Татарстан	35 - Самарская область
5 - Калужская область	12 - Тамбовская область	19 - Кабардино-Балкарская Республика	24 - Ставропольский край	29 - Удмуртская Республика	36 - Саратовская область
6 - Костромская область	13 - Тульская область			30 - Чувашская Республика	37 - Ульяновская область
7 - Курская область	14 - Ярославская область			31 - Кировская область	

Copyright © Федеральная служба государственной статистики, 2007

* Данные рассчитаны по субъекту, включая АО

СТРУКТУРА ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

(в процентах)

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Денежные доходы									
– всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:									
доходы от предпринимательск ой деятельности	8,4	16,4	15,4	12,6	11,9	12,0	11,7	11,6	11,2
оплата труда	73,6	62,8	62,8	64,6	65,8	63,9	65,0	63,4	66,4
социальные выплаты	14,3	13,1	13,8	15,2	15,2	14,1	12,8	12,8	13,2
доходы от собственности	1,0	6,5	6,8	5,7	5,2	7,8	8,3	10,3	7,2
другие доходы	2,7	1,2	1,2	1,9	1,9	2,2	2,2	1,9	2,0

Рынок труда, законодательное регулирование и социальное партнерство



Интересы сторон социального партнерства в электроэнергетике

Формализация интересов сторон

```
graph TD; A[Формализация интересов сторон] --> B[СТРАТЕГИЯ работодателей]; A --> C[СТРАТЕГИЯ Общественного объединения - «Всероссийский Электропрофсоюз»]; B --> D[Миссия]; C --> E[Миссия];
```

СТРАТЕГИЯ

работодателей

по развитию социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации

(Утверждена 14.12.2004 г.)

Миссия

Повышение эффективности организаций отрасли, конкурентоспособности Работодателей на цивилизованном рынке труда путем согласования собственных интересов с интересами социальных партнеров

СТРАТЕГИЯ

Общественного объединения

- *«Всероссийский Электропрофсоюз»*
по развитию социального партнерства

(Утверждена 12.04.2006 г.)

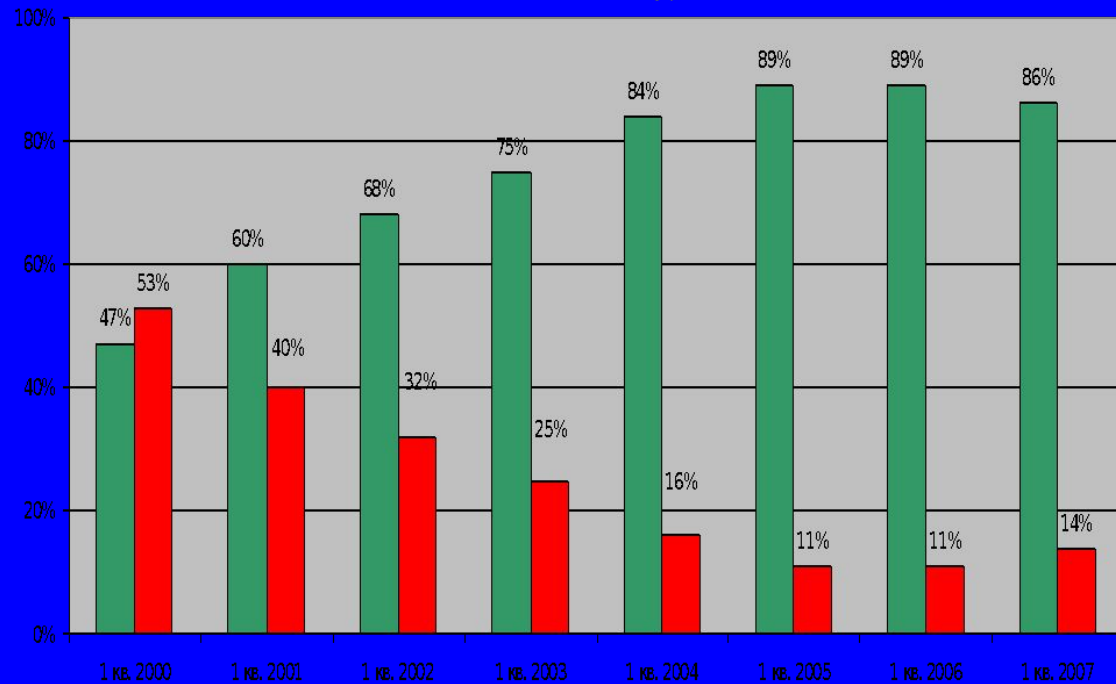
Миссия

Представление и защита на рынке труда интересов членов Профсоюза и уполномочивших его Работников путем согласования их интересов с интересами социальных партнеров, направленных на повышение эффективности работы предприятий и организаций соответствующих отраслей

Подготовка отчетов о выполнении условий ОТС

Цель отчётов – доведение до широкого круга общественности ответственных подходов к выстраиванию социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики

Динамика исполнения условия ОТС по установлению в организациях размера минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда за 2000-2007 годы



■ на уровне, установленном ОТС или на более высоком уровне

■ в меньшем размере, чем предусмотрено ОТС

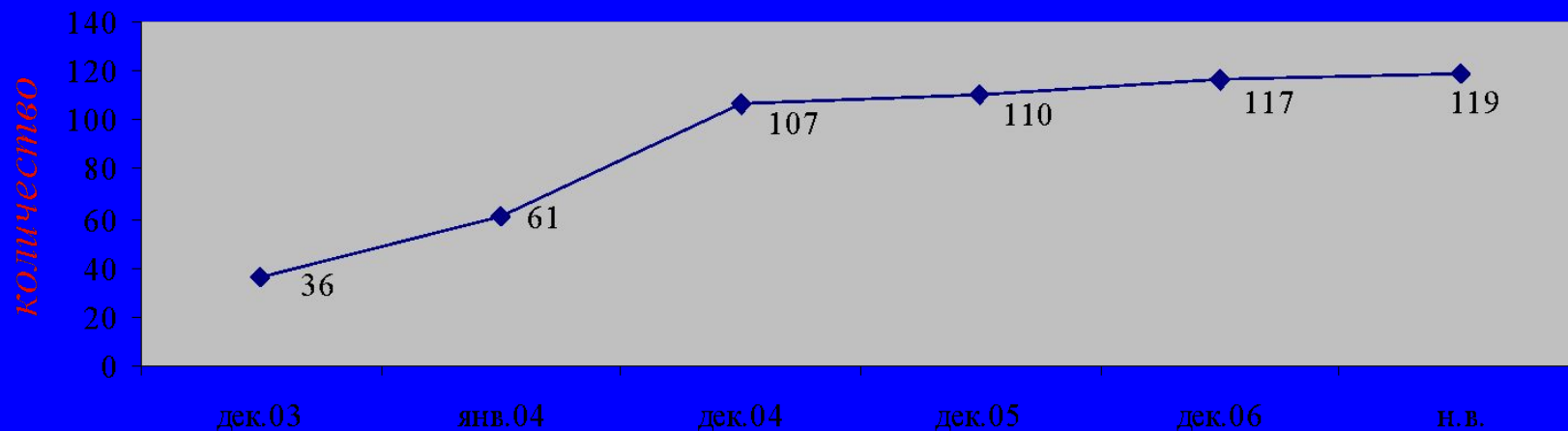
Результативность координации на отраслевом уровне во многом объясняется общностью базового интереса работодателей во взаимодействии с персоналом:

«В рамках ограниченных средств привлечь и продуктивно использовать, как ресурс производства, человеческий капитал, необходимый и достаточный для поступательного развития компании и работников».

Более 100 крупнейших российских энергокомпаний – работодателей, в течение 4 лет, последовательно проверяя рынком и оценивая результаты «проб и ошибок», формировали подходы, принципы и механизмы выработки общей скоординированной позиции (СП) на рынке труда, ее представления и отстаивания в отношениях с контрагентами.



Динамика численности



1. возврат на инвестиции в персонал

2. учет особенностей регионального рынка труда

3. недопустимость сдерживания инициативы работодателя

*Обеспечение
поступательного
развития компании*



*Системная
устойчивость
работодателя на
рынке труда*

**4. недопустимость нарушения норм
законодательства**

5. соблюдение добровольно принятых обязательств

**6. осознанное определение сообществом работодателей
минимальных рамок «доброй воли»;**

**7. вовлечение во взаимовыгодное сотрудничество
социальных партнеров**

Кому и для чего это взаимодействие нужно

Органам власти – для обеспечения свободного развития граждан (добиться этого без бизнеса невозможно).

Предпринимателям – прибыль, достижение стратегических целей, адекватная оценка окружающей средой, много иных, и практически любой набор, за редким исключением, вписывается в идеологию устойчивого поступательного **развития** бизнеса.

Статья 7

Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Статья 8

1. В Российской Федерации гарантируются единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности.

2. В Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности.

Границы социальной ответственности бизнеса

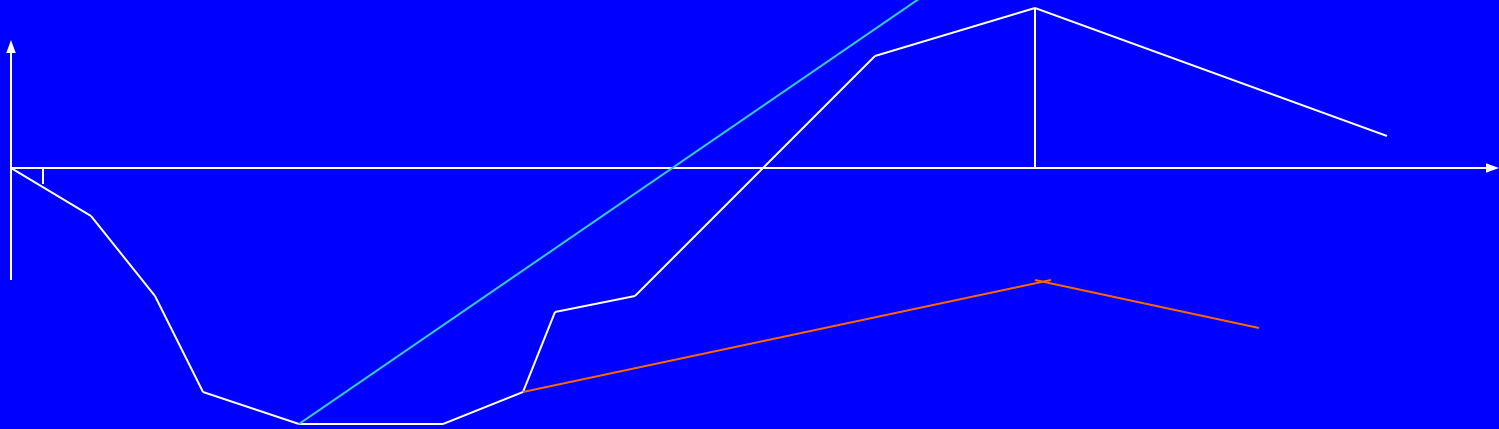
- «У нас в Нью-Йорке есть гетто для черных. Никто не знает, что с ним делать. Что бы ни делало правительство, социальные работники или районные власти дела идут все хуже и хуже. Поэтому пусть большой бизнес берет на себя ответственность.» Джон Линдсей бывший мэр Нью-Йорка

Корпоративные социальные проекты не могут не представлять полезность для работодателя и не учитывать ограничения его экономической эффективности, иначе они просто не будут начаты.

Эффективно достичь повышения полезности для работодателя возможно только учитывая интересы, заинтересовывая и вовлекая иных участников

Что недостает гражданину

- активной жизненной позиции — успешной разработки и реализации «собственного жизненного инвестиционного проекта»



Благодарю за внимание

Куликов Олег Васильевич

**Генеральный директор
Общероссийского отраслевого объединения
работодателей электроэнергетики**

www.orael.ru