

Н.А.Кричевский

С.Ф.Гончаров

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Москва

2006

ОГЛАВЛЕНИЕ

Для чего написана эта книга	4
ГЛАВА 1. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТЕОРИИ	6
§1. Что такое корпоративная социальная ответственность	6
§2. КСО и социально-трудовые отношения	14
Понятие трудовых отношений	14
Сущность социально-трудовых отношений	15
Социальное партнерство	16
Международное регулирование социально-трудовых отношений	22
Глобализация	24
§3. КСО и социальная защита занятого населения	26
Социальная защита населения	28
Определение социальной защиты занятого населения	31
Функции, принципы и формы социальной защиты занятого населения	34
ГЛАВА 2. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НА ПРАКТИКЕ	41
§1. Зарубежные концепции КСО	41
Европа	43
США	45
Канада	47
Стандартизация КСО	50
§2. Необходимость развития КСО в России	54
Общественные ожидания	56
Макроэкономические факторы внедрения КСО	59
Социальная сфера	60
Занятость	62
Безработица	64
Охрана окружающей среды	67
§3. Коллективный договор как инструмент реализации КСО	68
Примеры коллективных договоров	70

Что не относится к коллективному договору и является частью КСО	74
Что должно входить в коллективный договор	82
§4. Социальные отчеты российских компаний	83
Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель»	88
Социальный отчет ОАО «ЛУКОЙЛ»	92
Социальный отчет РАО «ЕЭС России»	96
Общее в социальной отчетности российских компаний	101
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	104
Краткая характеристика ОАО «Мосэнерго»	104
§1. Развитие корпоративного социального страхования	107
Российские и мировые стандарты социального обеспечения	107
Обязательное социальное страхование в ОАО «Мосэнерго»	109
Корпоративное социальное страхование в ОАО «Мосэнерго»	112
Страхование дней ожидания	113
Накопительное страхование семьи	115
§2. Оптимизация Программы ипотечного жилищного кредитования	117
Жилищная политика ОАО «Мосэнерго»	118
Программа ипотечного жилищного кредитования ОАО «Мосэнерго»	120
§3. Рейтинг социальной ответственности	127
Показатели социальной ответственности перед работниками	132
Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом	137
Показатели экологической ответственности	138
Методика определения рейтинга социальной ответственности	141
Выводы	143
Литература по теме	147
Приложения	151
Приложение 1. Международный стандарт SA8000: 2001 Социальная ответственность 8000	151
Приложение 2. Коллективный договор ОАО «Мосэнерго» на 2005-2006 гг.	160
Приложение 3. Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ»	175

Российская система социальной защиты населения переживает нелегкие времена. По ряду причин государство сегодня не в состоянии обеспечить приемлемый уровень социальной защищенности людей. Установленные на заре новейшей истории России социальные гарантии минимальны, насущные социальные проблемы не решаются, механизмы социальной помощи показывают свою неэффективность.

В этих условиях все большее значение приобретают социальные программы российского бизнеса, едва ли не единственного института, пытающегося смягчить социальную напряженность в обществе. Ограниченный финансовый и правовой арсенал способов решения социальных проблем своих работников и окружающего сообщества дополняется отсутствием методологической базы социальной политики. Не хватает концепции действий, в которой нашли бы отражение планируемые и реализуемые социально ориентированные мероприятия.

За рубежом такая концепция разработана и уже второе десятилетие является основой деятельности множества компаний. Эта концепция получила название корпоративной социальной ответственности или КСО. В развитых странах в КСО включатся вопросы регулирования социально-трудовых отношений, социальные программы для местного сообщества, мероприятия по обеспечению экологической безопасности производства, а в отдельных случаях – меры по стимулированию экономического и социального развития всего общества. Внедрение принципов КСО в повседневную деятельность предприятий обусловлено нарастающими процессами глобализации, важностью создания положительного имиджа корпораций в регионах присутствия, получения дополнительных инвестиций с помощью проведения социально ответственной политики.

Стремясь заполнить теоретический вакуум, мы предприняли исследование, основными задачами которого стали:

- обобщение теоретического багажа КСО, уточнение основ социальной защиты работников, принципов государственного регулирования развития социальной ответственности российских предприятий;
- исследование зарубежного опыта КСО особенно в части социальной защиты занятого населения и поддержания социальной стабильности в окружающем сообществе;
- представление российских достижений внедрения КСО в финансово-хозяйственную деятельность предприятий;
- разработка механизмов реализации принципов КСО в современных российских условиях;
- определение направлений совершенствования корпоративной социальной политики, адаптированных к финансово-хозяйственной деятельности конкретной организации.

Предметом нашего исследования стали не только теоретические основы современных социально-экономических отношений. Мы проанализировали современные коллективные договоры российских предприятий, рассмотрели корпоративные страховые и пенсионные программы, уделили внимание развитию ипотеки. Нам удалось сформулировать методические основы, необходимые для составления рейтинга социальной ответственности компаний, показать эффективность социальной отчетности для развития бизнеса.

Однако главная задача, стоявшая перед нами при написании этой книги, заключалась в ознакомлении широкого круга читателей с теми возможностями, которые дает КСО в деле улучшения социального положения людей, в убеждении руководителей предприятий в полезности и актуальности КСО для их бизнеса, в представлении молодым гражданам нашей страны путей достижения согласия между людьми в процессе их жизнедеятельности.

Никита Кричевский
Сергей Гончаров

ГЛАВА 1. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТЕОРИИ

§1. Что такое корпоративная социальная ответственность

В современной экономической науке распространено мнение, что корпоративная социальная ответственность (КСО) появилась в 90-х гг. прошлого века, вместе с признанием глобализации как доминирующей тенденции общемирового развития. Однако это не совсем верно. Еще в начале 70-х гг. XX в. на Западе возникла теория, объяснявшая суть взаимоотношений бизнеса и общества, основным постулатом которой стал тезис о том, что если компания не уходит от налогообложения, устанавливает приемлемый уровень заработной платы, выполняет условия по безопасности труда и защите экологии, то такая компания ведет добросовестную деловую практику, а значит, является социально ответственной.

Впервые основные положения этой теории, получившей название *теории корпоративного эгоизма*, представил нобелевский лауреат М. Фридман, писавший в 1971 г. в «New York Times»: «Существует одна и только одна социальная ответственность бизнеса: использовать свои ресурсы и энергию в действиях, ведущих к увеличению прибыли, пока это осуществляется в пределах правил игры».

Другая точка зрения получила название *теории просвещенного эгоизма*. В ней КСО отождествлялась со спонсорством и благотворительностью как разновидностями социального инвестирования. Квинтэссенцией теории стал тезис о том, что текущее сокращение прибылей компаний за счет социально ориентированных трат создает благоприятное социальное окружение, способствующее устойчивому развитию бизнеса.

За последние 10 лет международное понимание необходимости КСО и теоретическое обоснование направлений ее развития значительно продвинулись по сравнению с представленными выше взглядами. В современных условиях общественного развития трактовка концепции КСО, когда в социальную ответственность попадает все, включая способность вовремя выплачивать своим сотрудникам зарплату и вовремя платить налоги, характерна для «молодых, развивающихся рынков, недавно открывшихся (всего 10 лет назад), типа российского и китайского»¹. Более узкая трактовка, принятая в западных компаниях, гласит, что «социальная ответственность – это способность и желание бизнеса по собственной воле заниматься вопросом, не только прямо не связанным с производством, продажей товаров и услуг, но и с благополучием общества той страны, в которой компания работает»², а общество – это в том числе потребители продукции компании и сотрудники компании, а также их семьи.

Современная концепция КСО, распространенная на Западе, показывает стремление компаний добровольно и самостоятельно решать наиболее насущные проблемы общества. Например, Европейская Комиссия дает такое определение КСО: *«Корпоративная социальная ответственность, по своей сути, является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды»*³. Рамочное определение КСО подчеркивает добровольный характер проводимых компаниями общественно ориентированных мероприятий.

Профессор М. ван Марревиик из Эразмус Университета г. Роттердам (Нидерланды), одного из ведущих учебных и научных центров по изучению КСО, представляет такое определение: *«КСО – это включение социальных и экологических вопросов в процесс бизнеса и его взаимодействие с*

¹ Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания./Под ред. С.Е.Литовченко, М.И.Корсакова. М., 2003. С.61.

² Там же.

³ The Challenges of Corporate Social Responsibility. Towards Constructive Partnership./The Phillip Morris Institute for Public Policy Research ASBL, Brussels, Belgium, 2000.

*заинтересованными сторонами»*¹. Добавим, что Роттердамский Эразмус Университет ведет международный исследовательский проект по разработке основ и новых измерений, способных поддержать компании в демонстрации социально ответственного способа ведения бизнеса. О заинтересованности общества в результатах исследования говорит тот факт, что проект финансируется ЕС.

Из представленных определений следует, что в КСО включены два направления – развитие социально-экономических отношений, частью которых являются социально-трудовые отношения, и экологическая безопасность. Включение вопросов защиты экологии произошло под влиянием различных общественных объединений и в результате многочисленных экологических катастроф, самыми известными и оказавшими наибольшее влияние на изменение политики корпораций по отношению к обществу стали:

- утечка токсичных газов на заводе по производству пестицидов компании Union Carbide в Бхопале (Индия) в 1994 г., в результате которой погибли более 22 000 человек;
- катастрофа танкера Valdez компании Exxon у берегов Аляски в 1989 г., приведшая к самому большому разливу нефти в истории Америки – пораженными оказались более 1 770 км прибрежной территории, сумма штрафов компании составила 1 млрд. долларов;
- обвинения нефтяной компании Shell в нарушении прав коренного населения в долине р. Нигер на территории Нигерии, где компания Shell Nigeria добывала 80% своей нефти, кроме того, компании были предъявлены обвинения в финансировании диктаторского режима в стране.

В последнее время в понятие КСО часто включаются вопросы взаимоотношений корпораций с инвесторами и акционерами, эта тенденция особенно проявилась после скандалов с крупнейшими американскими

¹ G.Zwetsloot, M. van Marrewijk. Corporate Sustainability & Social Responsibility // Pre-Conference: EFQM Learning Edge: Social Dimensions of Organizational Excellence, 2003, June, The Hague.

компаниями Enron и WorldCom. Инвесторы, акционеры и общество оказались союзниками в процессе формирования и внедрения КСО.

Толкование КСО как функции взаимодействия бизнеса и общества, не ограничивающимся лишь социально-трудовыми и экологическими вопросами, стремлением повышать уровень жизни лишь собственных сотрудников, становится все более популярным среди исследователей и практиков. Например, Всемирный совет по устойчивому развитию считает, что *«Корпоративная социальная ответственность - это приверженность бизнеса концепции устойчивого экономического развития в работе со своими сотрудниками, их семьями, местным населением, обществом в целом с целью улучшения качества их жизни»*¹. В данном определении прослеживается зависимость развития компании и улучшением качества жизни общества в целом.

Председатель Societe Generale de Belgique и председатель «Европейского движения предпринимателей за социальную консолидацию» Э.Давиньон дает такое определение КСО: *«Чтобы ни понималось под корпоративной социальной ответственностью, это не благотворительность и не развитие связей с общественностью. Смысл социальной ответственности – в осознанной заинтересованности бизнеса, приносящей пользу для общества в целом»*². В этой трактовке обращает внимание четкое противопоставление КСО и благотворительности, на первый план выходит осознание бизнесом безальтернативности движения в сторону позитивных результатов деятельности бизнеса для всего общества.

Российские исследователи КСО, финансирование деятельности которых производится частными национальными и иностранными бизнес-структурами, осознающими и понимающими общемировую тенденцию усиления социальной ответственности бизнеса, также предлагают свои толкования КСО. Например, Ассоциация менеджеров России считает, что *«Социальная ответственность*

¹ Цит. по Чернов Е. Корпоративная социальная ответственность. // Информационный бюллетень Det Norske Veritas, №4 (8), с.6-7.

² Цит. по «Открытая корпоративная отчетность как триединый итог экономической, социальной, экологической ответственности компании»./АФК «Система». Библиотека менеджера. М., 2004. С.19.

бизнеса – это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума»¹. По мысли членов Ассоциации, основными принципами КСО являются добровольность, направленность внепроизводственных мероприятий на решение проблем в различных сферах жизнедеятельности общества, сопряженность мероприятий КСО с основной деятельностью компании и больший по сравнению с действующим законодательством спектр социально ответственной деятельности.

По нашему мнению, КСО – это не абстрактная социально-экономическая категория, а вполне конкретная реакция бизнес-сообщества на происходящие изменения в трудовых коллективах, окружающем сообществе, национальном и международном развитии.

Корпоративная социальная ответственность – это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

Во-первых, КСО – это система *добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом*, что идентифицирует субъектов КСО. Точка зрения на органы государственной власти, не являющиеся одной из сторон в трудовых отношениях и социальном партнерстве, вполне уместная при рассмотрении этих категорий, не является актуальной при определении сторон КСО. Государство и, говоря более широко, общество в последнее время играют все более заметную роль в качественном изменении условий социально-трудовых отношений и социального партнерства. Подтверждением этому аргументу являются законодательные и нормативные акты многих стран, и

¹ Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка./Под ред. С.Е.Литовченко, М.И.Корсакова. М., 2003. С.15.

Россия здесь не исключение, в области обязательного социального страхования, социального налогообложения, развития социальной сферы и местного самоуправления, ужесточения требований к рекламе и информации в СМИ, реализации различных товаров и услуг, повышения экологических нормативов.

Во-вторых, целями КСО представлены *добровольное совершенствование социально-трудовых отношений в коллективе, поддержание социальной стабильности в окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях*. Отметим три институциональных направления развития КСО – трудовые коллективы, окружающее сообщество и национальный, а в некоторых случаях, международный уровень взаимодействия. Особенности развития постиндустриального общества, эпоха высоких технологий, экономика знаний предоставляют бизнесу обширный организационный, экономический и технический инструментарий для реализации указанных целей.

В-третьих, в определении не указано, *в каких формах может осуществляться социальная поддержка окружающего сообщества*. Это сделано в связи с тем, что ряд предприятий и корпораций современной России являются градообразующими и определить, где социально направленные бизнес-проекты, приносящие доход или иной полезный эффект, а где благотворительность, невозможно. Кроме того, градообразующие предприятия являются основными плательщиками налогов в местные бюджеты, что также ориентирует на оказание социальной поддержки окружающему населению в связи с тем, что в некоторых случаях существующая система бюджетных доходов и трансфертов не в состоянии обеспечить людям социально-приемлемые условия жизнедеятельности.

В-четвертых, *развитие социальной и природоохранной деятельности включает весь комплекс вопросов, оказывающих положительное влияние на поступательное развитие общества*: экономический рост, решение проблем социальной сферы, продовольственную и экологическую безопасность. Особо отметим, что в природоохранной деятельности соответствующее

законодательство постоянно совершенствуется, также как развиваются структуры, контролирующие выполнение природоохранных норм, и во многих случаях корпорациям экономически невыгодно нарушать экологическое законодательство, поскольку это приводит к значительным материальным потерям.

В-пятых, *в определении не указан правовой охват социальных программ, соответствие их масштабов действующему законодательству.* В опережении форм и методов социально направленных проектов законодательной и нормотворческой работы заключается стимулирующая функция КСО. Отсюда уточнение формы участия предприятий и корпораций в социально-экономическом развитии общества: стимулирование, а не потворствование иждивенчеству. Возможными преференциями при следовании концепции КСО для социально ориентированных компаний могут быть укрепление деловой репутации и имиджа компании, повышение качества менеджмента и рост инвестиционной привлекательности.

Изменения происходят и в среде российских предпринимателей, для которых КСО постепенно становится все более понятной философией, включившей в себя в качестве одного из важнейших направлений социально-трудовые отношения. Отчасти такое положение спровоцировано действиями органов государственной власти, которые в последние годы стали все более навязчиво советовать руководству частных хозяйственных систем, как и на какие социальные программы лучше всего тратить средства, отказывая корпорациям в самостоятельном определении направлений непроизводственных расходов. Например, на совместном Форуме «Деловой России» и Всемирного банка, состоявшемся в июне 2004 г., отмечалось, что «внятные социальные бизнес-программы возникают только как проекты с долгосрочной выгодой, а не в результате государственных указаний, сплошь неэффективных»¹.

¹ «Деловая Россия» конкретизировала социальную ответственность//www.polit.ru. – 2004. – 4 июня.

§2. КСО и социально-трудовые отношения

КСО – это во многом социальная защита занятого населения, то есть часть социально-трудовых отношений. Прежде чем определить место и роль КСО в системе социально-трудовых отношений, представим наше видение самой категории *«социально-трудовые отношения»*.

Понятие трудовых отношений

Понятие социально-трудовых отношений логично связано с дефиницией «трудовые отношения». Согласно ст.15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые отношения – это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». Таким образом, основными признаками трудовых отношений становятся выполнение работником определенной трудовой функции, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер выполняемого труда, обеспечение работодателем условий труда. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Трудовые отношения или отношения в сфере труда регулируются не только трудовым законодательством, что также видно из определения. Вопросы оплаты труда, обеспечение работодателем безопасных условий труда, содержание трудового договора, многие другие аспекты трудовой деятельности регулируются не только ТК РФ, но и иными федеральными законами. «На рынке отношения между работником и работодателем только начинаются, проявляясь далее в процессе труда и касаясь таких важных для субъектов

трудовых отношений вопросов, как организация и нормирование труда, система заработной платы и т.д.»¹.

По мере развития трудовых отношений между работником и работодателем в процессе перехода к социально-трудовым отношениям к двум субъектам трудовых отношений, работодателю и работнику, добавляется третий субъект, выступающий гарантом, координатором и арбитром происходящих в трудовой сфере событий. Речь – об органах государственной власти. Эту мысль подтверждает Б.Г.Збышко - «государство рассматривается не только как полноправный третий партнер, активно участвующий в процессе воспроизводства рабочей силы и его семьи, но и в обеспечении социальной защиты человека в обществе в целом»². С появлением в трудовых отношениях государства категория «трудовые отношения» тесно переплетается с категорией «социально-трудовые отношения».

Сущность социально-трудовых отношений

Если трудовые отношения выражают отношения в сфере труда, то социально-трудовые отношения означают «объективно существующие взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни»³. *Экономическая сущность социально-трудовых отношений проявляется в поддержании и повышении уровня жизни работников, измеряется системой экономических и социальных параметров, в первую очередь, показателями распределения результатов общественного производства среди работников.*

До настоящего времени не определен единый подход к определению категории «социально-трудовые отношения», что доказывают различные толкования данной категории. В табл.1.1 приведен ряд формулировок категории с указанием авторов и источников, где данные определения опубликованы.

Таблица 1.1

¹ Куликов В.В. Современная экономика труда. М., 2001. С.10.

² Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект): Монография. М., 2004. С.10.

³ Экономика труда и социально-трудовые отношения. М., 1996. С.48.

Некоторые трактовки категории «социально-трудовые отношения»

Определение	Источник
Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни	Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. М., 1996. С.10.
Социально-трудовые отношения – разнообразие экономических, психологических и правовых взаимосвязей индивидуумов и социальных групп, возникающих в процессах трудовой (производственной) деятельности, обеспечения рабочими местами и в связи с распределением и потреблением произведенного национального продукта	Социальное партнерство. Краткий словарь-справочник. Издание второе, исправленное и дополненное. М., 2002. С.239.
Социально-трудовые отношения – комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, нацеленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом	Золотарев В.Г. Экономика: Энциклопедический словарь. Мн., 2003, С.511.
Социально-трудовой называется та сфера социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п.	Экономика труда: Социально-трудовые отношения. Под ред. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. М., 2003. С.246.

Общим в представленных определениях является организованное взаимодействие работников и работодателей в процессе улучшения условий труда и повышения уровня жизни занятых на предприятиях.

Социальное партнерство

Для эффективного функционирования и развития социально-трудовых отношений необходимо избрать форму взаимодействия всех партнеров данных отношений: работника и работодателя как сторон трудовых отношений, и государства. Такая форма в соответствии с логикой исторического развития названа *социальным партнерством*.

Отвлечемся на историческую ретроспективу. О том, что социальное партнерство является оптимальной формой взаимодействия между трудом и

капиталом, говорили многие русские экономисты и общественные деятели. Например, В.В.Берви-Флеровский, в 1869 г. в исследовании «Положение рабочего класса в России» сформулировавший концептуальные основы социально-трудовых отношений, призывал к солидарности между трудом и капиталом, говоря, что «между трудом и экономией должно быть равенство, между работниками и капиталистом – товарищество»¹. Впоследствии В.В.Берви-Флеровский за критику господствовавшего тогда общественного порядка был объявлен сумасшедшим, посажен в дом умалишенных, а затем сослан в Астрахань.

Другой яркий представитель русской экономической школы М.И.Туган-Барановский, анализируя роль государства в формировании новых социально-трудовых отношений, писал, что «именно фабричное законодательство во многом изменило положение рабочих к лучшему»², а потому высоко оценивал политику государственного патернализма в сфере социально-трудовых отношений.

Еще один русский экономист, Председатель российского Кабинета министров в 1897-1895 гг. Н.Х.Бунге подчеркивал, что необходимо в принципе изменить отношения между работодателями и работниками: «Надо, чтобы первые убедились, что прочной будущности для потомков они не создадут путем легкой наживы... Надо, чтобы вторые прониклись сознанием, что только опираясь на капитал, а не враждуя с ним, они могут достичь улучшения не от государства, а от своего труда и дружной деятельности с предпринимателями, подающими им руку для совместной деятельности»³.

В наши дни теория социального партнерства, как цивилизованная форма разрешения противоречий между трудом и капиталом, стала реальной предпосылкой для разработки существующих законодательных документов в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

¹ Флеровский Н. (Берви В.В.) Положение рабочего класса в России. М., 1938. С.303.

² Туган-Барановский М.И. Избранное. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историческое развитие русской фабрики в XIX веке. М., 1997. С.412.

³ Цит. по Степанов В.Л. Н.Х.Бунге. Судьба реформатора. М., 1998. С.223.

Определение социального партнерства, данное в ст.23 ТК РФ, звучит так: социальное партнерство – это «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений». В ст.25 ТК РФ отмечается, что органы государственной власти и местного самоуправления являются сторонами в социальном партнерстве, когда они выступают в качестве работодателей или их уполномоченных представителей, а также в других предусмотренных трудовым законодательством случаях.

Сторонами социального партнерства, как и в трудовых отношениях, выступают прежде всего работники и работодатели. Органы государственной власти и местного самоуправления при заключении договоров или иных программных документов не берут на себя никаких обязательств (за исключением случаев, когда они выступают работодателями или их представителями). Вместе с тем, участие органов власти в качестве третьего партнера в системе социального партнерства объясняется необходимостью учитывать интересы общества в целом, регулировать и координировать развитие социально-трудовых отношений, коррелировать законодательные и договорные аспекты соглашений.

Определение социального партнерства, данное в ТК РФ, хотя и является законодательным, не единственное в научной литературе, посвященной вопросам социально-трудовых отношений. Например, В.А.Михеев дает такое толкование социального партнерства: «Социальное партнерство – это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям

социально-экономического и политического развития»¹. В дальнейших исследованиях В.А.Михеев отмечал, что «социальное партнерство – это одна из форм взаимодействия институтов государства и гражданского общества, а именно, властных структур, профсоюзов и объединений работодателей, предпринимателей. Социальное партнерство – это система отношений его основных субъектов и институтов по поводу положения, условий, содержания и форм деятельности различных социально-профессиональных групп, общностей, слоев»².

Ст.26 ТК РФ конкретизирует *уровни* социального партнерства:

- федеральный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- отраслевой уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли или отраслях;
- территориальный уровень - основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень - обязательства работников и работодателя в сфере труда.

В ст.27 ТК РФ раскрываются *формы* социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и

¹ Михеев В.А. Политика социального партнерства/ Учебно-методическое пособие. – М., 1999. С.3.

² Михеев В.А. основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов. М., 2001. С.24.

совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Механизм социального партнерства представлен на рис.1.1.



Рисунок 1.1. Механизм социального партнерства

Говоря о социальном партнерстве, нельзя не сказать, что в ряде российских регионов (Алтайском крае, Башкортостане, Москве, Самаре, Татарстане и других) приняты специальные муниципальные Законы о социальном партнерстве, подробно описывающие механизм социального партнерства на региональном уровне.

К отличительным особенностям региональных законов отнесем то, что в них представлены свои определения социального партнерства. Например, в Законе города Москвы «О социальном партнерстве» социальное партнерство представляется как «основа взаимоотношений между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их

объединениями, ассоциациями), органами власти, органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, обеспечения социального мира, общественного развития, опирающаяся на международные нормы, законы Российской Федерации и Москвы и выражающаяся во взаимных консультациях, переговорах, в достижении и заключении сторонами соглашений, коллективных договоров и принятии совместных решений».

Определение социального партнерства, представленное в Законе Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае», более лаконично и основано на обозначении целей: «социальное партнерство – система отношений, обеспечивающая соблюдение конституционных прав, достижение баланса социальных и экономических интересов работников, работодателей и государства».

Во всех региональных Законах закреплена система регионального социального партнерства, особенности заключения соглашений и коллективных договоров, представлены права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства. Отметим, что в региональных Законах указано, что сторонами соглашений являются работники, работодатели, а также органы исполнительной власти и местного самоуправления данного региона в лице их полномочных представителей. Иными словами, в региональных законодательных актах органы государственной власти и местного самоуправления представлены третьей стороной в социальном партнерстве, что в целом соответствует парадигме общественного развития.

Социально-трудовые отношения являются частью социально-экономических отношений, поэтому стандарты и нормы социально-экономических отношений неизбежно накладывают свой отпечаток и на социально-трудовые отношения. Эволюция социально-экономических отношений, в определенное время господствующих в обществе, предполагает два пути трансформации социально-трудовых отношений: развитие в рамках

одних и тех же социально-экономических отношений и радикальную смену социально-трудовых отношений, обусловленную кардинальными изменениями в национальных социально-экономических отношениях.

Международное регулирование социально-трудовых отношений

XXI век характеризуется общемировой тенденцией интеграции национальных и международных норм и требований в области социально-трудовых отношений. Социальная политика многих индустриально развитых стран имеет единый вектор движения в сторону решения проблем достойного труда, повышения уровня жизни, безопасности, улучшения экологии.

Развитие социально-трудовых отношений происходит с учетом международных правовых основ, сформулированных в документах Организации Объединенных Наций, Международной организации труда, Европейского Союза, наиболее эффективных законодательных и нормативных актов отдельных государств. Безусловный приоритет в разработке и совершенствовании основополагающих документов в области социально-трудовых отношений принадлежит *Международной организации труда (МОТ)*.

Основанная в 1919 г. Версальским мирным договором МОТ в качестве основной цели определила обеспечение мира во всем мире и устранение социальной несправедливости посредством улучшения условий труда. В настоящее время ее членами являются 175 государств мира. Одной из основных форм деятельности МОТ является разработка и принятие на международных конференциях труда *Конвенций* и *Рекомендаций* по основным вопросам социально-трудовых отношений. Конвенции и рекомендации согласно Уставу МОТ обязательны для представления органам законодательной власти каждой из стран.

Конвенции МОТ подлежат ратификации странами-членами и после этого становятся обязательными к применению в законодательной практике. Каждый член организации обязан в течение одного года после закрытия конференции, на которой была принята соответствующая Конвенция, сообщить Генеральному директору МОТ о ее ратификации и принятых законодательных актах.

За годы своего существования МОТ приняла около 200 Конвенций. Основными принятыми и ратифицированными Конвенциями в области социально-трудовых отношений являются:

- Конвенцию №81 1947 г. «Об инспекции труда»;
- Конвенцию №95 1949 г. «Об охране заработной платы»;
- Конвенцию №98 1949 г. «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров»;
- Конвенцию №122 1964 г. «О политике в области занятости»;
- Конвенцию №138 1973 г. «О развитии людских ресурсов»;
- Конвенцию №155 1981 г. «О безопасности и гигиене труда»;
- Конвенцию №159 1983 г. «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов».

Количество ратифицированных Конвенций МОТ отражает степень демократичности трудового законодательства, цивилизованного регулирования социально-трудовых отношений в стране. В сравнении с другими странами проявляется степень развития социально-трудовых отношений и в России. Так, Испания ратифицировала 116 Конвенций, Франция – 110, Италия – 101, Норвегия – 92, Уругвай – 83, Бельгия – 82, Болгария – 80. *Советский Союз ратифицировал 50 Конвенций, из которых Российская Федерация приняла к исполнению лишь 43.* В настоящее время в России в процессе ратификации находятся еще 11 Конвенций.

В отличие от Конвенций *Рекомендации МОТ* не носят статуса обязательного документа и ратификации не подлежат, однако каждая страна-участник представляет принятые Рекомендации в соответствующие органы своей страны для оформления в виде закона или для принятия других законодательных и нормативных мер реагирования. Рекомендации предназначены для создания ориентиров при выработке государствами-членами МОТ политики в сфере социально-трудовых отношений, а также при разработке национального законодательства и практических мероприятий.

Наличие системы обратной связи позволяет МОТ контролировать процесс обязательного применения Конвенций и отслеживать развитие трудового законодательства в отдельных странах. Приоритет МОТ в разработке и распространении среди стран-участниц теоретических и методологических принципов формирования социально-трудовых отношений дополняется значительной аналитической базой по развитию трудового законодательства и обобщающим накопленным опытом по решению наиболее острых проблем в сфере труда.

Одной из задач МОТ является оперативное реагирование и учет новых тенденций в экономике, производительных силах и социально-трудовых отношениях в мире. В настоящее время дополнительным фактором, усложняющим рассмотрение направлений развития социально-трудовых отношений, стала *глобализация*.

Глобализация

Термин «глобализация» возник в 1983 г. и в первоначальном варианте обозначал процесс слияния рынков отдельных продуктов, производимых крупными и транснациональными корпорациями. В 1997 г. в ежегодном экономическом обзоре Международного валютного фонда глобализация была представлена как «растущая взаимосвязь стран всего мира, являющаяся результатом увеличения объема и разнообразия сделок на пересекающие границы товары и услуги, движение капитала по всему миру, а также более быстрое распространение техники». Определяющим явлением, сопутствующим глобализации, следует признать выход внутриотраслевой конкуренции за границы отдельных стран. Глобализация способствует процессу трансформации национальных производственных систем с одновременным разрушением страновых производственных комплексов, что порождает применительно к социально-трудовым отношениям ликвидацию рабочих мест и нарушение общей стабильности в обществе. Движущие силы глобализации «выходят из-под контроля, унижая правительство, ослабляя профсоюзы и другие группы гражданского общества, создавая чувство чрезвычайной

уязвимости для личности, сталкивающейся с силами и процессами принятия решений, на которые правительство никак не может влиять»¹.

С учетом глобальных тенденций при рассмотрении современных социально-трудовых отношений концепции КСО уделяется значительно больше внимания. Поворотным моментом в решении проблемы уравнивания устремлений бизнеса и более широких общественных интересов, частью которых являются социально-трудовые отношения, стал «Саммит Земли» 1992 г., где основным вопросом стал поиск путей совмещения тенденций глобализации и расширения влияния транснациональных корпораций с все возрастающими требованиями повышения уровня жизни со стороны работников отдельных предприятий и всего общества.

Концепция социального партнерства стала отходить на второй план в связи с тем, что зачастую один и тот же работодатель владеет производственными мощностями и выступает одной из сторон в трудовых отношениях в разных странах и разных отраслях. В этих условиях потребовалась новая концепция взаимодействия работодателей с работниками и обществом. Новые общественные реалии, связанные с констатацией приоритета человеческого фактора, необходимостью учитывать условия жизни и труда всех членов общества, а не только работников определенного предприятия, увеличение ценности интеллектуального потенциала граждан² стали предпосылками для дальнейшего совершенствования концепции КСО.

То, что КСО охватывает не только социально-экономические и социально-трудовые отношения, подтверждается включением в число ее приоритетов экологических ценностей, а это свидетельствует о возрастающей роли общества в формировании, координации и регулировании взаимоотношений экономики и социума.

¹ Достойный труд. Доклад генерального директора на Международной конференции труда. 87-я сессия. 1999 г. Международное бюро труда, Женева, 1999. С.3.

² По данным Всемирного банка в промышленно развитых странах 75% общественного богатства составляет интеллектуальный потенциал и 25% - природные ресурсы. В России природные ресурсы составляют 84% общественного богатства, что свидетельствует о значительном отставании страны от общемировых тенденций (Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века.//Труд за рубежом. – 2003. - №1).

Место КСО в системе современных социально-трудовых и социально-экономических отношений заключается в виде одного из основных элементов механизма социальной защиты занятого населения. *Роль КСО* в регулировании социально-трудовых отношений состоит в развитии персонала, охране здоровья, создании безопасных условий труда, реализации социальных программ для работников предприятий и членов их семей.

Однако говорить, что КСО становится новой формой социально-трудовых отношений, было бы неверным. КСО – это концепция взаимоотношений между бизнесом и обществом, причем, бизнес и общество являются двумя взаимозависимыми институтами. Скорее, КСО и социально-трудовые отношения взаимодополняют друг друга, обогащаясь за счет развития каждой системы отношений. Ни концепция КСО, ни проявление новых качеств социально-трудовых отношений невозможны по отдельности. *КСО и современные социально-трудовые отношения образуют новую систему социально-экономических отношений в обществе, созвучную происходящим в мире изменениям.*

§3. КСО и социальная защита занятого населения

КСО – это прежде всего социальная защита занятого населения. Современный период российской истории, характеризующийся переходом от плановой формы хозяйствования к рыночным отношениям, выдвинул проблему разработки адекватной социальной политики государства в число первоочередных задач. В п.1 ст.7 Конституции Российской Федерации декларируется: *«Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека»*. Процесс становления и развития социальной защиты, стержневой основы государственной социальной политики, должен охватывать все стороны жизнедеятельности человека, учитывать как особенности социально-трудовых отношений, так и проблемы

нетрудоспособного населения. «Развитая система социальной защиты становится политическим содержанием массовой демократии. Политическая система не в состоянии добиться беспредельной лояльности масс и поэтому для придания легитимности своим действиям должна предлагать государственные и социальные программы, выполнение которых подлежит контролю»¹.

Формирование системы социальной защиты работников становится одним из приоритетов проводимой социальной политики государства. Вместе с тем, во многих современных исследованиях, посвященных социальной стороне жизни общества, социальная защита именно работающего населения незаслуженно игнорируется. Отчасти объяснение данному факту кроется в тексте самой Конституции РФ, в п.2 ст.7 которой направления социальной защиты обозначены так: «В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты»². Как видно, в Конституции социальная защита работников обозначена схематично, в виде установления минимального размера оплаты труда и отдельных социальных гарантий при реализации некоторых социальных рисков.

Объяснение этому может быть таким. Как известно, Конституция РФ принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., и основное внимание при разработке социальных статей было обоснованно уделено неработающим гражданам, как наименее защищенной группе общества. Однако применительно к современным экономическим условиям можно утверждать о насущности исследования и развития основных положений социальной защиты

¹ Хабермас Ю. Отношения между системой и жизненным миром в условиях позднего капитализма // THESIS. Теория и история экономических и социальных институтов и систем. Весна 1993. Т. 1. Вып. 2. – М., 1993. С. 127.

² Конституция Российской Федерации. М., 2005. С.4.

экономически активного населения, составляющего более половины всего населения страны¹.

Социальная защита населения

В современной экономической литературе нет общепринятого определения категории «социальная защита», в соответствии с которым можно было бы представить толкование социально-экономического содержания категории «социальная защита занятого населения». Например, в Экономической энциклопедии под редакцией академика Л.И.Абалкина социальная защита определена как «важная функция государства по обеспечению основных социальных прав человека на основе международных и национальных норм»².

Чересчур общее определение логически подвигает к рассмотрению содержания дефиниции «социальные права человека», а также к уточнению «международных и национальных норм», при этом основная роль в обеспечении социальной защиты отводится к государству, что с учетом рассмотрения численности экономически активного населения является не совсем корректным. Государство вместе с работниками и работодателями должно принимать паритетное участие в создании и развитии системы социальной защиты, особенно в части трудозанятого населения.

Слишком общее определение социальной защиты представлено и в учебно-методическом пособии В.П.Юдина «Социальная защита: понятие, сущность, границы»: «деятельность государства по обеспечению развития личности»³. Добавим, что в данном определении речь идет в большей степени о развитии всей социальной сферы общества, включая образование, культуру и искусство, физкультуру и спорт, нежели о минимизации негативного влияния определенных социальных факторов, на случай реализации которых разрабатывается система социальной защиты.

¹ Согласно Данным Росстата численность населения Российской Федерации на 1 января 2006 г. составила 142,8 млн. человек, численность экономически активного населения – 73,8 млн. человек или 52% всего населения. (Россия в цифрах. 2006: Крат. стат. сб./Росстат. М., 2006. С.72-82).

² Экономическая энциклопедия. Под ред. Л.И.Абалкина. М., 1999. С.207.

³ Юдин В.П. Социальная защита: понятие, сущность, границы. Учеб—метод. пособ. Казань, 1995. С.9.

Некоторые ведущие специалисты в области социального обеспечения дают свои определения категории «социальная защита», наполняя их собственным детализированным представлением. Так, Н.М.Римашевская считает, что «системы социальной защиты – это фактически механизмы, с помощью которых обычно перераспределяются доходы от некоторых «финансирующих» групп общества (как правило, особенно активных) в пользу «получающих» подгрупп, т.е. больных, пожилых, нетрудоспособных, безработных, бедных»¹.

При рассмотрении данной трактовки кроме отсутствия конкретизации «групп-доноров», может вызывать вопросы состав «нуждающихся» подгрупп, в который не вошли трудоспособные родители или опекуны, получающие пособия на детей, работники предприятий, пользующиеся льготными ссудами на улучшение жилищных условий, различные категории государственных служащих, в исполнении обязанностей которыми государство заинтересовано не менее, чем в обеспечении полной занятости способного трудиться населения.

Представим определение еще одного ведущего специалиста в области социальной защиты населения В.Д.Роика: «Социальная защита – это система экономических, социальных, правовых, организационных, медицинских и технических мер по защите работников от неблагоприятных факторов (социального и профессионального риска), ухудшающих качество их трудовой жизни, с целью охраны здоровья, трудоспособности работников, их материального положения с помощью создания на предприятиях, в регионах и государстве специальных механизмов, фондов, включая страховые, и институтов социальной защиты, в случаях и на условиях, установленных законодательством и трудовыми соглашениями»². В определении В.Д.Роика речь идет о социальной защите именно трудоспособного населения, то есть из него выпадают дети, учащиеся, беженцы, мигранты, пострадавшие от

¹ Римашевская Н.М. Человек и реформы: секреты выживания. М., 2003. С.192.

² Роик В.Д. Основы социального страхования. М., 2005. С.25.

стихийных или техногенных бедствий. Кроме того, «качество трудовой жизни работников» – лишь одна сторона системы социальной защиты, другая сторона – общественная жизнедеятельность человека. Положительна заключительная часть определения, в которой раскрывается механизм социальной защиты трудоспособного населения.

Акцентирование внимания на последствиях реализации социальных рисков, прослеживающееся у В.Д.Роика, обнаруживается и у С.М.Березина, который определяет социально-экономическое содержание категории «социальная защита» как «совокупность институтов и механизмов, призванных поддерживать и обеспечивать приемлемый (сложившийся) уровень жизни населения при наступлении социальных рисков»¹.

Рассмотрим толкования категории «социальная защита», данные авторитетными международными организациями. Так, Организация Объединенных Наций (ООН) трактует социальную защиту следующим образом: «Под социальной защитой в целом понимается комплекс стратегий и программ государственного и частного сектора, осуществляемых обществом в связи с различными непредвиденными обстоятельствами в целях компенсации отсутствия или существенного сокращения доходов от трудовой деятельности, оказания помощи семьям с детьми, а также обеспечения людей медицинским обслуживанием и жильем»². Определение МОТ гласит: социальная защита – это «защита, которую общество обеспечивает своим членам посредством набора общественных мер от экономических и социальных бедствий, которые обусловлены прекращением или снижением заработка в результате болезни, родов, производственных несчастных случаев, безработицы, инвалидности, старости и смерти, обеспечение медицинской помощи и обеспечение субсидий семьям с детьми»³.

Трактовка ООН включает комплекс социальных программ и государства, и частного сектора, тогда как в определении МОТ источник разработки и

¹ Березин С.М. Социальное страхование на Крайнем Севере. М., 2005. С.22.

² Усиление социальной защиты и уменьшение уязвимости в условиях глобализации в мире. Доклад Генерального секретаря ООН Экономический и социальный Совет. Февраль 2001. С.4.

³ Introduction on the Social Security. International Labor Office. Geneva. 1984, p.3.

осуществления мероприятий по социальной защите назван более широко – общество. Вызывают интерес цели, ради достижения которых призвана функционировать система социальной защиты.

В представлении ООН - это компенсация отсутствия или существенного сокращения трудовых доходов, помощь семьям с детьми, обеспечение людей медицинским обслуживанием и жильем. МОТ полагает, что социальная защита кроме целей, определенных ООН, направлена на прекращение или снижение заработка в результате болезни, родов, производственных несчастных случаев, безработицы, инвалидности, старости и смерти. Однако МОТ дает перечень социальных рисков, которые могут быть застрахованы, а ООН рассматривает цели социальной защиты более широко, поскольку, например, возникновение проблем с жильем застраховать невозможно.

Определение социальной защиты занятого населения

Социальная защита – один из способов поддержания доходов и всестороннего развития людей. Цели институтов социальной защиты занятого населения таковы:

- обеспечение процесса создания общественного продукта рабочей силой - основным его фактором;
- сохранение социальной устойчивости и социальной стабильности в трудовом коллективе главных условий воспроизводства трудового потенциала предприятия;
- создание благоприятного социального окружения вокруг производства общественного продукта - важного инструмента развития хозяйственной системы.

Социальная защита занятого населения основывается не только на перераспределении части национального дохода и обязательном социальном страховании, но и на использовании части вновь созданного собственного продукта корпорациями-работодателями. В то же время финансовая база мероприятий по социальной защите всего населения основывается на перераспределении части национального дохода в соответствии с приоритетами

социальной политики государства, а также на формировании и использовании специальных фондов денежных средств или страховых фондов с обязательным участием в их создании всех работающих граждан.

Социально-экономическое содержание категории «социальная защита занятого населения» представляет собой отношения по созданию и реализации социальных программ государства и хозяйственных систем, направленных на поддержание на социально-приемлемом уровне доходов работников, качественное воспроизводство рабочей силы, развитие экономики и общества.

Отметим, что, во-первых, объектом социальной защиты занятого населения является работник в процессе функционирования в системе общественного воспроизводства. При рассмотрении социальной защиты всего населения страны объектом становится та часть общества, которая подпадает под определенные законодательством минимальные критерии уровня жизни.

Во-вторых, социальная защита занятого населения – это комплекс социальных программ и государства, и корпораций, включающий экономические, социальные, правовые, организационные, медицинские и технические меры. Комплекс социальных программ реализуется путем создания специальных институтов социальной защиты, которые регулируются действующим законодательством и трудовыми соглашениями (коллективными договорами) работников и работодателей.

В-третьих, социальная защита занятого населения направлена на поддержание доходов работников при наступлении социальных рисков, основными из которых являются временная или стойкая нетрудоспособность, невозможность трудоустройства, материальные потери в связи с материнством или отцовством, наступление старости, необходимость оплаты медицинской помощи. Кроме того, качественное воспроизводство рабочей силы означает не только создание необходимых условий для биологического и социального воспроизводства человека, но и развитие его физических, интеллектуальных и

творческих способностей, необходимых для обеспечения поступательного движения хозяйственной системы.

В-четвертых, *источниками финансирования социальной защиты занятого населения представлены федеральный, региональные и местные бюджеты, материальные ресурсы корпораций и доходы работников.* Сказанное не исключает возможности создания специализированных фондов денежных средств, таких, например, как фонды обязательного социального страхования и иных финансовых институтов, предназначение которых – финансирование социально ориентированных мероприятий.

В-пятых, *социальная защита занятого населения служит одновременно инструментом и целью развития экономики и общества,* так как поступательное движение отдельной хозяйственной единицы позитивно влияет на показатели роста экономики в целом, разностороннее развитие способностей работника приобретает вполне конкретные материальные очертания в виде повышения доходов работника, а в общеэкономическом смысле – в повышении платежеспособного спроса населения и росте ВВП страны. Эффективная социальная защита занятого населения позволяет акцентировать ресурсы общества на социальных проблемах неработающего населения.

В обоснование авторского определения социальной защиты занятого населения приведем трактовки двух известных специалистов в области социальной защиты. В.В.Басов считает, что «социальную защиту можно понимать как инструмент распределения и потребления определенной части необходимого продукта, созданного совокупным трудом работников, а экономическое содержание процесса распределения и социальной защиты – как один его элемент, призванный обеспечить соответствие совокупной рабочей силы с потребностями общественного производства»¹. Ему вторит Б.Г.Збышко, утверждающий, что «социальная защита – это инструмент регулирования воспроизводства рабочей силы и занятости, непосредственно влияющий на

¹ Басов В.В. Негосударственные пенсионные фонды как институт социальной защиты населения. Н.Новгород, 2000. С.24.

экономическое развитие не только с точки зрения эффективного функционирования рабочей силы, но и как фактор расширения платежеспособного спроса населения»¹. Как видно, оба исследователя акцентируют внимание именно на воспроизводстве рабочей силы и развитии общественного производства. В авторском толковании дополнительно подчеркивается роль государства как субъекта социальной защиты, отмечается положительное влияние развития социальной защиты работников на достижение и укрепление социальной стабильности в обществе.

Функции, принципы и формы социальной защиты занятого населения

Сущность категории «социальная защита занятого населения» проявляется в ее *функциях*.

Экономическая функция заключается в замещении временно или постоянно утраченных доходов работников, повышении качества рабочей силы, используемой в процессе производства общественного продукта и, как следствие, роста экономики, более эффективного перераспределения национального дохода в масштабах государства.

Социальная функция предусматривает проведение мероприятий по обеспечению качественного воспроизводства рабочей силы, которые включают не только защиту от материальной необеспеченности в связи с невозможностью участия в трудовой деятельности или комплекс медицинской, профессиональной и социальной реабилитации с целью восстановления здоровья и трудоспособности, но также создание, восстановление и развитие физических, духовных, интеллектуальных способностей к деятельности. Немаловажно повышение общего уровня жизни работника, выражающееся, в частности, в повышении образовательного и культурного уровня, улучшении жилищных условий, заботе о членах его семьи.

¹ Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспекты): Монография. М., 2004. С.204.

Политическая функция предполагает предоставление конституционно гарантированных норм социальной защиты, поддержание социальной стабильности и морального климата в обществе, повышение его духовного потенциала, обеспечение единства и согласия общества и действующей власти.

Инновационная функция призвана стимулировать научно-исследовательскую и опытно-конструкторскую деятельность в хозяйственных системах, генерировать новые решения в области социальной защиты работающего населения, реализовать фактор социальной защиты в развитии экономики знаний.

Анализ содержания категории социальной защиты занятого населения позволяет выявить основные *принципы социальной защиты работников*.

1. Социальная ответственность государства и хозяйственных систем (корпоративная социальная ответственность) за развитие общества в экономической, социальной, экологической, духовной и прочих сферах жизнедеятельности в соответствии с законодательно предусмотренными направлениями, а также выходящими за рамки законодательного минимума мероприятиями.

2. Социальная справедливость в обеспечении равных прав на получение и повышение доходов, безопасности и гигиены труда, охраны здоровья, доступа к материальным, социальным и духовным благам, компенсации при временной или стойкой утрате трудоспособности, получения необходимой материальной и социальной компенсации при реализации социальных рисков.

3. Заинтересованность субъектов социальной защиты работников (органов государственной власти, общественных и частных коммерческих и некоммерческих институтов, объединений работников и работодателей, хозяйственных систем, трудящихся) в создании и внедрении системы социальной защиты.

4. Многоуровневость, многоаспектность и разнонаправленность социальных программ государства и хозяйственных систем от обязательных государственных программ для всего занятого населения до узконаправленных

мероприятий для отдельных категорий работников, от оплаты труда, медицинского обслуживания и пенсионного обеспечения до воздействия на социальные отношения работников вне производственного процесса, от всеобщего характера мер социальной защиты до дифференцированного подхода и персонификации работника как объекта социальной защиты.

5. Государственные гарантии при реализации государственных социальных программ и самоуправляемость частных инициатив, выходящих за рамки действующего социального законодательства.

Рассматривая различные аспекты КСО, остановимся на четвертом принципе: многоуровневости, многоаспектности и разнонаправленности социальных программ государства и хозяйственных систем. Данный принцип предполагает наличие разнообразных *форм социальной защиты занятого населения*. Формы социальной защиты, исходя из специфики, объектности, механизма финансирования, могут быть такими.

Обязательное социальное страхование – «отношения, основанные на принципах всеобщности, солидарности и возмездности, по защите интересов физических лиц при реализации определенных социальных рисков за счет формируемых страховщиками из уплаченных страховых взносов денежных фондов и иных средств страховщиков»¹. Данная форма социальной защиты предполагает всеобщий, солидарный и возмездный характер защиты от социальных угроз с помощью использования страхового механизма, организуемого и регулируемого государством.

Обязательное социальное страхование основывается на обязательных страховых взносах работника, работодателя и государства, а финансовая составляющая страховых выплат позволяет говорить лишь о минимуме необходимых затрат на поддержание доходов и социального положения работника. Виды обязательного социального страхования, согласно действующему законодательству в этой сфере, подразделяются на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное

¹ Кричевский Н.А., Куксин А.Г. Государственное регулирование социального страхования. М., 2006. С.19.

социальное страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Корпоративное (добровольное) социальное страхование – отношения, основанные на договоре, по добровольному коллективному страхованию социальных рисков. Корпоративное социальное страхование может осуществляться в видах рискового или накопительного (сберегательного) страхования, служить дополнением к обязательным видам социального страхования (например, к обязательному медицинскому страхованию, обязательному пенсионному страхованию) или являться самостоятельными видами социальной защиты (например, страхование на случай болезни или смерти, страхование в командировках, страхование на случай определенного страхового события).

Государственное социальное страхование – отношения, основанные на интересе государства в сохранении жизни, здоровья, трудоспособности, доходов, социального положения лиц, находящихся на государственной службе или выполняющих общественно важные функции. К видам государственного социального страхования относятся все виды социального страхования государственных служащих, осуществляемого за счет средств бюджетов, обеспечение при достижении пенсионного возраста, помощь в повышении социального уровня государственного служащего.

Социальное обеспечение – отношения, основанные на социальных программах государства для обеспечения минимальных социальных потребностей граждан. К примерам социального обеспечения относятся субсидии при оплате жилищно-коммунальных услуг, пособия при опекунстве, пособия по безработице, содействие в трудоустройстве и др. Разновидностью социального обеспечения является социальная помощь, оказываемая индивидуально при наступлении чрезвычайных событий, например, природных или техногенных бедствий.

Корпоративные социальные программы – отношения, основанные на взаимной заинтересованности работодателя и работника в укреплении и

развитии социально-трудовых отношений. Примерами корпоративных социальных программ являются обеспечение работников жильем, продуктами питания, предметами повседневного обихода, выдача льготных или безвозмездных ссуд, оплата образования, отдыха, санаторно-курортного лечения, финансирование программ оздоровления детей работников, помощь бывшим работникам, достигшим пенсионного возраста, охрану труда и другие. К корпоративным социальным программам следует отнести обеспечение экологической безопасности производства, развитие окружающего сообщества, ведение добросовестной деловой практики.

Индивидуальные социальные программы работников – отношения, основанные на самостоятельной деятельности работников по защите своих доходов и условий жизнедеятельности на случай наступления различных социальных рисков. Видами данной формы являются личные сбережения работников, дивиденды по вкладам, купонный доход по облигациям, доход от размещения сбережений в акциях предприятия, индивидуальное страхование по специальным страховым тарифам, создание фондов взаимопомощи работников.

Безвозмездное корпоративное финансирование социальных программ окружающего сообщества - отношения, основанные на заинтересованности хозяйственных систем в создании и поддержании положительного имиджа среди окружающего сообщества, различных категорий населения или органов государственной власти. Наиболее распространенными видами данной формы социальной защиты являются спонсорство, меценатство, благотворительность.

Мы перечислили основные формы социальной защиты работающего населения. Учтем то обстоятельство, что данный перечень постоянно расширяется и дополняется за счет новых социальных инициатив органов государственной власти, корпораций-работодателей, общественных организаций, представляющих интересы и работодателей, и работников, изучения передового международного опыта.

В сводном виде классификация основных форм и видов социальной защиты занятого населения представлены в табл. 1.2.

Таблица 1.2

**Классификация форм и видов социальной защиты занятого населения по
источникам финансирования**

Формы социальной защиты	Виды социальной защиты	Источники финансирования
Обязательное социальное страхование	обязательное медицинское страхование	работники, работодатели, бюджеты всех уровней
	обязательное пенсионное страхование	
	обязательное социальное страхование	
	обязательное страхование от несчастных случаев на производстве	
Добровольное (корпоративное) социальное страхование	добровольное страхование в дополнение к обязательным видам, самостоятельные виды страховой защиты	доходы работников, предприятий
Государственное социальное страхование	социальное страхование государственных служащих и лиц опасных профессий	бюджеты всех уровней
Социальное обеспечение	выплаты, субсидии при оплате жилищно-коммунальных услуг, пособия при опекунов, пособия по безработице и помощь в трудоустройстве, социальная помощь неимущим	бюджеты всех уровней
Корпоративные социальные программы	обеспечение работников жильем, выдача льготных ссуд, оплата образования, отдыха, лечения, программы оздоровления детей работников, помощь бывшим работникам, охрана труда	доходы предприятий
Индивидуальные социальные программы работников	личные сбережения работников, дивиденды по вкладам, облигациям, акциям, индивидуальное страхование по специальным тарифам, фонды взаимопомощи	доходы работников, предприятий
Безвозмездное корпоративное финансирование	спонсорство, меценатство, благотворительность	доходы предприятий

Как видно из таблицы 1.2, наименее исследованным и одновременно наиболее затратным направлением социальной защиты занятого населения являются социальные программы предприятий, состоящие из корпоративного социального страхования, корпоративных социальных программ, безвозмездного корпоративного финансирования мероприятий в поддержку окружающего сообщества. В той или иной форме предприятия также участвуют в реализации осуществлении обязательного социального страхования и индивидуальных социальных программ работников. Особая роль, присущая хозяйственным системам при осуществлении социальной защиты работников, послужила отправной точкой формирования нового направления в системе социальной защиты – корпоративной социальной ответственности.

ГЛАВА 2. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НА ПРАКТИКЕ

§1. Зарубежные концепции КСО

Концепция КСО в части социальной защиты работников основывается на нескольких моделях социально-трудовых отношений, выработанных на базе трипартизма или взаимодействия органов государственной власти, работодателей и профсоюзов как представителей работников. В различных странах концепции социального партнерства разнятся по степени участия профсоюзов в трудовых отношениях на конкретных предприятиях, по характеристикам представительства наемных работников в переговорных процессах, по политической ориентации систем социального партнерства. Наиболее широко известны три модели социального партнерства, оказавшие значительное влияние на формирование системы КСО.

Первая модель, характерная для стран Северной Европы (Бельгии, Нидерландов, Норвегии, Финляндии, Швеции), предполагает активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений, происходящем на трех уровнях: общенациональном, отраслевом и на уровне отдельного предприятия.

Вторая модель, применяемая в основном в США, Канаде, Японии, в странах Латинской Америки, а также англоязычных странах Африки, характерна регулированием социально-трудовых отношений на уровне предприятия, и в значительно меньшей степени – на уровне отрасли или региона. Воздействие государства осуществляется путем принятия законодательных и нормативных актов, рекомендаций и требований. В странах Северной Америки объединения предпринимателей предпочитают не

вмешиваться в процесс социально-трудовых отношений на предприятии, однако активно участвуют в законотворческой и политической деятельности.

Третья модель, распространенная в странах Центральной Европы (Австрии, Германии, Франции) и, частично в Великобритании, является соединением двух предыдущих моделей, являющихся как бы крайностями для центральноевропейской конструкции. Например, согласно немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л.Эрхард, государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию.

Развитие социально-трудовых отношений и социального партнерства характеризуется вполне конкретными результатами. Так, в развитых странах приняты и на протяжении многих десятилетий успешно функционируют общенациональные системы социального обеспечения, включающие обязательное социальное страхование. Одним из крупнейших достижений представителей работников и государства стало сокращение рабочего дня и увеличение временных ресурсов для образования работников.

Еще одним результатом эволюции социально-трудовых отношений можно считать повышение минимальных размеров оплаты труда работников, что позволило продвинуться на пути повышения платежеспособного спроса населения этих стран. Социально-трудовые отношения и социальное партнерство привели западные общества к пониманию необходимости постоянного совершенствования отношений в сфере труда и расширению взаимодействия предприятий с окружающим сообществом.

КСО можно охарактеризовать как комплексное отношение корпораций к своим сотрудникам и окружающему сообществу, это «ответственность компании как работодателя, делового партнера, «гражданина», члена сообщества (пределы сообщества определяются географией деятельности компании: на уровне района, города, страны, мира); часть постоянной стратегии компании по увеличению своего присутствия в обществе и развитию своего бизнеса; возможность оказать позитивное влияние на сообщество,

в котором работает компания»¹. Несмотря на общую схожесть определений КСО, в мире существуют различные подходы к технологии ее реализации. Приведем некоторые примеры.

Европа

В Европе проблема развития КСО вышла на континентальный уровень в 1996 г. с появлением Европейского движения предпринимателей за социальную консолидацию (EBNSC), учрежденного при поддержке Генерального Директората по вопросам занятости, производственных отношений и социальных вопросов Европейской Комиссии. В становлении европейской модели КСО важнейшую роль сыграл чрезвычайный саммит Европейского Союза, посвященный проблемам занятости, экономическим реформам и социальной сплоченности, проходивший в марте 2000 г. в Лиссабоне. На саммите главы государств и правительств 15 стран ЕС приняли Специальное обращение по вопросам КСО, в котором отмечалось, что расширение социальной ответственности бизнеса является перспективным элементом экономических и социальных реформ, дополнительными эффектом от использования которого станут создание дополнительных рабочих мест и повышение конкурентоспособности компаний.

Любопытны результаты исследования добросовестной корпоративной практики 500 европейских компаний, проведенного в 1999 г. Warwick Business School по заказу EBNSC:

- многие компании участвуют в решении проблемы занятости (74%), улучшении инфраструктуры городов, укреплении сферы здравоохранения и образования (26%);
- практически все компании заявили, что их бизнес от мероприятий КСО выиграл (94%), почти все социальные программы (95%) являются постоянными, а участие компании в качестве одной из активных сторон проекта происходит в 78% случаев;

¹Источник: сайт Белорусского Центра системных бизнес-технологий SATIO www.satio.by

- почти все компании участвуют в программах КСО по коммерческим соображениям: большинство мероприятий включены в основные программы бизнеса (69%), если же социальные программы только финансируются, то это не является благотворительностью в чистом виде (30%);
- в Германии и Дании большое внимание уделяется вопросам трудоустройства высвобождаемого сотрудника в той же компании (77%), тогда как в Великобритании удельный вес таких корпоративных социальных программ составил всего 13%;
- в Великобритании мероприятия КСО в области развития местного сообщества занимают 41% от всех социально ориентированных программ; более значительные инвестиции в развитие местностей, где осуществляют свою деятельность социально ответственные компании, производятся в Бельгии, Испании, Италии и во Франции¹.

При рассмотрении европейских тенденций развития КСО вызывает интерес опыт *Нидерландов*. В стране с мая 2000 г. по декабрь 2002 г. действовала программа «Национальная инициатива устойчивого развития» (NIDO) под девизом «От финансовой выгоды к выгоде устойчивого развития». Программа финансировалась правительством Голландии через специальные некоммерческие фонды. В рамках программы в 19 голландских компаниях были осуществлены два проекта: внедрение КСО и маркетинг КСО с доведением информации до широких слоев общества.

В процессе проведения программы выяснилось следующее.

1. *КСО может привести к увеличению добавленной стоимости предприятия*. Однако добавленная стоимость, получаемая от реализации концепции КСО, получается не только в чистом виде в качестве увеличения производства продукции, работ или услуг, но и через укрепление репутации компании среди собственных работников и клиентов, увеличение экономической эффективности посредством экологических или социальных

¹ Mardsen C., Mohan A. Research on 500 Business Best Practices in Europe. Warwick Business School, June, 1999.

новшеств, рост творческого потенциала работников. Важную роль играет принадлежность небольших компаний к более крупным корпорациям, в которых принципы КСО занимают одно из центральных мест в развитии бизнеса.

2. Внедрение КСО сопряжено с выполнением ряда условий:

- высшее руководство компаний должно придерживаться своих обязательств;
- внутрикорпоративная структура управления должна быть восприимчива к общественным настроениям;
- компании должны осознавать преимущества инвестирования в мероприятия по КСО, но при этом иметь возможности для изменений;
- компании должны ощущать необходимость ведения добросовестной деловой практики.

3. Развитие КСО нуждается в детальной разработке технологии внедрения для каждого конкретного предприятия. Кроме того, развитию КСО мешает отсутствие специальной терминологии, позволяющей интегрировать процесс внедрения КСО и основной деятельности.

США

Американская модель КСО всегда отличалась от европейской по нескольким признакам. Во-первых, американский подход к правоприменению зиждется на принципах прецедентного права, тогда как в европейских странах законодательство более кодифицировано. Во-вторых, долгие годы социальные программы американского бизнеса реализовывались через благотворительные фонды, что же касается европейских стран, то в Европе упор делался на адресные социальные программы и бизнес-проекты. В-третьих, в Европе гораздо более популярен принцип коллективной солидарности, тогда как в Америке основные отношения в сфере труда и социальной политики основываются на принципах индивидуализма. В-четвертых, методы информационного сопровождения мероприятий КСО в США разностороннее,

чем в Европе, однако на европейском континенте выше «общий градус» корпоративной социальной активности.

В настоящее время былые различия стираются. На проходившей в 1999 г. в Нью-Йорке «Конференции лидеров в сфере глобальной корпоративной ответственности» отмечалось, что «разница между двумя традиционными подходами неочевидна. И в Соединенных Штатах, и в Великобритании можно встретить компании, которые практикуют оба метода»¹.

В то же время американскую и европейскую модели КСО объединяют общие истоки, а именно вопросы экологии или противодействие планам бизнеса со стороны экологических движений. В настоящее время обе модели развиваются в направлении расширения социальных программ, поскольку значительные бюджетные расходы по обе стороны океана, немаловажную роль в росте которых сыграли цены на нефть и необходимость субсидировать отдельные отрасли и сферы жизнедеятельности, заставили правительства обратиться к бизнесу с просьбой о посильной помощи в выполнении социальных программ. Еще один важный аспект, объединяющий оба подхода - размещение производств в развивающихся странах, где проблемы реализации КСО схожи для обеих систем. Наконец, необходимость снижения налогообложения как одной из форм стимулирования экономического роста, является дополнительным фактором для культивирования социальной ответственности среди представителей бизнес-сообщества.

Поворотным событием в понимании американскими предпринимателями принципов и форм КСО стало сокращение по инициативе Конгресса США в 1996 г. ассигнований некоммерческим организациям на период 1997-2002 гг. на 90 млрд. долларов. Были свернуты или существенно урезаны программы социальной защиты, ограничены субсидии на строительство жилья, уменьшен доступ к бесплатной медицинской помощи. Правительство США обратилось к бизнес-сообществу с просьбой заполнить образовавшиеся пустоты, поскольку

¹ Материалы «Конференции лидеров в сфере глобальной корпоративной ответственности», Нью-Йорк, февраль 1999 г.

проблемы нищеты, наркомании, алкоголизма, бездомности, распространения СПИДа оставались такими же острыми, как и прежде.

Американский бизнес откликнулся на этот призыв, так как в эпоху экономики знаний бесспорным является вывод о том, что инвестиции в школьное образование обеспечат достойную смену квалифицированных кадров, развитие физкультуры, спорта, искусства способствует повышению духовной составляющей жизненного уровня людей, а финансовые вливания в систему социального обеспечения поднимают конкурентоспособность США на мировом рынке.

Наиболее четко отношение американских компаний к КСО, водораздел, проложенный между восприятием социальных программ бизнесом, выразил профессор экономики Университета штата Огайо Ричард Стекель: «Для компаний, которые хотят заниматься лишь производством и сбытом своей продукции, социальная ответственность представляется трудновыполнимой задачей. Те из них, кто не справился с ней, проиграют в конкурентной борьбе. Те же компании, которые стремятся к ее решению через стратегическое партнерство с некоммерческими организациями, обретут мощный инструмент обеспечения рентабельности и жизнеспособности своего бизнеса на долгосрочную перспективу»¹.

Канада

В Канаде многие организации сотрудничают с Национальным институтом качества Канады, внедряющим специальный канадский стандарт КСО - модель совершенства качества и здорового рабочего места². Канадская модель совершенства развивалась на базе лучших достижений ведущих канадских организаций и учитывала достижения американской, европейской и австралийской моделей КСО. Критериями модели совершенства качества и здорового рабочего места стали разработанные канадскими специалистами

¹ Richard Stekel, Robin Simons, Jeffrey Simons and Norman Tanen. Making Money While Making A Difference. How to Profit with a Nonprofit Partner. High Trade Press, 1999.

² D.Corbett. Building Sustainable Value Trust: Canadian Excellence Framework//Pre-Conference: EFQM Learning Edge: Social Dimensions Organizational Excellence, 2003, June, The Hague.

показатели деятельности компаний, которые должны иметь положительную тенденцию на протяжении трех-пяти лет.

По результатам исследований канадских организаций на предмет соблюдения принципов КСО вручаются Канадские премии за совершенство (КПС). Организации, ставшие обладателями КПС, превосходят другие компании в стоимости акций и других результатах бизнеса. В этих организациях меньше текучесть кадров, количество прогулов и больничных дней, более высокие степени удовлетворенности персонала своей деятельностью и, как следствие, более высокая производительность труда.

Канадская модель совершенства качества и здорового рабочего места основана на четырех позициях.

1. *Наем работников по выбору.* Поиск и прием сотрудников на работу требует обоснования ценности организации, в которую приглашается работник. Важно не только найти и пригласить хороших специалистов извне, но и сохранить собственных высококлассных работников, которые тоже когда-то принимались на работу.

2. *Корпоративная социальная ответственность.* Привлечение инвестиций требует описать для потенциальных инвесторов ценность организации, причем, сделать это, исходя из стоимости акций и выгод для акционеров. Здоровое рабочее место рассматривается как критически важная часть портрета компании.

3. *Создание и приумножение стоимости.* Это ведущий стратегический постулат для высшего менеджмента любой коммерческой организации необходимо дополнять наличием здоровых рабочих мест и активностью работников. Низкая культура производственной деятельности, равнодушное отношение к состоянию здоровья работников создает отрицательное представление об организации.

4. *Новая экономика.* Характеристики деятельности в отношении безопасности трудовой деятельности и состояния здоровья работников служат мерой оценки общего состояния деятельности организации. Информационная

эпоха в социально-трудовых и социально-экономических отношениях делает структуру и формы деятельности любой организации прозрачной, что на деле означает возможность негативного воздействия локального случая в какой-либо части организации на ее положение в политическом, социальном, финансовом и операционном аспектах.

Опыт исследовательской деятельности канадского Национального института качества говорит о том, что достижение совершенства означает в том числе заботу о здоровье работников, о физическом и духовном самочувствии потребителей, о социально-экономических отношениях со всеми заинтересованными сторонами.

Основное в зарубежных моделях КСО

По результатам рассмотрения концепций КСО в разных странах можно отметить следующее.

1. *В Европе* КСО регламентируется законодательством, значительное место уделяется этической ответственности корпораций перед обществом. Доминирующим направлением КСО в области социальной защиты занятого населения является борьба с безработицей: уменьшение текучести кадров, создание новых рабочих мест, осуществление региональных социальных бизнес-проектов. Органы государственной власти и местного самоуправления играют активную роль в процессе развития КСО.

Особняком стоит модель КСО в Великобритании, где, наряду с типично европейским вниманием государства и общества к социальной деятельности организаций, присутствуют элементы инициации социальных программ со стороны частных компаний. О внимании к проблемам КСО со стороны государства и общества свидетельствуют два факта:

- в британском правительстве учреждена должность министра по КСО;
- газета «Таймс» публикует еженедельные индексы социальной ответственности корпораций.

2. *В США* социальная защита занятого населения трактуется более широко, как часть общей системы социальной защиты населения страны.

Однако ведущие американские корпорации – в отличие от Европы инициаторы мероприятий по КСО, предпочитают филантропическому участию в благотворительных фондах адресную социальную поддержку. В ряде случаев реализация КСО происходит через благотворительные фонды, которые в настоящее время оказывают все большее влияние на социальные программы крупных корпораций.

Основная часть мероприятий по внедрению КСО лежит на плечах корпораций, поскольку государство предпочитает минимальное вмешательство в деятельность частного бизнеса.

3. В Канаде, где концепция КСО во многом схожа с американской, помимо общих мероприятий по социальной защите населения, реализуются программы совершенства качества и здорового рабочего места. Перечень мероприятий охватывает сферы борьбы с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями, охрану здоровья работающего населения, борьбу с безработицей посредством уменьшения текучести кадров на конкретном предприятии.

4. Широкое распространение концепции КСО в мире поставило соответствующие организации перед необходимостью разработки специальных унифицирующих *стандартов*, в которых уделяется значительное внимание социальной защите работников, а некоторые из них полностью посвящены отдельным ее проблемам. Например, в стандарте SA 8000:2001 представлены критерии оценки социально ответственного подхода к защите детского и принудительного труда, охране труда, к составлению и соблюдению коллективного договора, трудовой дискриминации, определению рабочего времени и заработной платы.

Стандартизация КСО

Широкое распространение концепции КСО потребовало стандартизации этого процесса. В 2001 г. Израильская организация по стандартизации обратилась в Международную организацию по стандартизации (ИСО) с предложением разработать новый стандарт – *социальная ответственность*

организаций. В настоящее время по данному вопросу существует ряд стандартов, разработанных неправительственными организациями, которые, не являясь официальными международными стандартами ИСО в области КСО, тем не менее находят все большее распространение в мире. К числу таких документов можно отнести:

- *стандарт AA 1000:1999 «Ответственность»*. Разработан Институтом социальной и этической ответственности Великобритании. Стандарт предназначен для измерения результатов деятельности компаний с этических позиций и представляет набор критериев, на основе которых может быть проведен аудит деятельности предприятия в социальной сфере;
- *стандарт SA 8000:2001 «Социальная ответственность»*. Разработан Международной организацией по социальной ответственности. Стандарт определяет требования по социальной защите, соблюдению прав работника, регламентации детского труда, по охране труда;
- *стандарт OHSAS 18001:1999 «Система оценки профессиональной безопасности и здоровья»*. Разработан Британской, Испанской, Норвежской, Южно-африканской и некоторыми другими национальными организациями по стандартизации. Стандарт предусматривает установку и достижение целей в области промышленной безопасности и здоровья для каждой функциональной единицы на каждом уровне организации;
- *стандарт OHSAS 18002:2000 «Системы менеджмента в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний. Руководящие указания по применению OHSAS 18001»*. Стандарт содержит разъяснения по внедрению стандарта OHSAS 18001:1999.

Рассмотрим стандарт SA 8000:2001, представленный в Приложении 1.

П.1 «Назначение и содержание стандарта». В нем констатируется, что требования стандарта позволяют компании разрабатывать, поддерживать и внедрять политику и методы управления вопросами, которые компания может

контролировать или на которые может оказывать влияние. В результате использования стандарта компания может демонстрировать заинтересованным сторонам, что политика, методы и действия находятся в соответствии с требованиями данного стандарта. Требования стандарта должны применяться повсеместно с учетом географического местоположения, отрасли промышленности и размера компании.

П.II «*Нормативные элементы и их интерпретация*». В нем говорится, что компания должна придерживаться национального законодательства и других действующих законов, выполнять требования, в отношении которых она берет на себя обязательства, в том числе положения данного стандарта. Особо подчеркивается, что когда какой-либо вопрос регулируется национальным законодательством, другими выполняемыми компанией требованиями и данным стандартом, должно применяться наиболее строгое положение. В данном пункте перечисляются Конвенции, Рекомендации МОТ, а также Конвенции ООН, которые компания должна неукоснительно соблюдать.

П.III «*Определения*». В данном пункте представляются определения: компании, поставщика/субподрядчика, субпоставщика, компенсации, корректирующего действия, заинтересованной стороны, ребенка, молодого работника, детского и принудительного труда, защиты детей при использовании их труда, а также надомного работника.

В п. IV «*Требования по социальной защите*». В этом пункте содержатся требования и критерии по защите детского и принудительного труда, охране труда, свободы объединений и права на коллективный договор, дискриминации, условия дисциплинарных мер, определения часов работы и заработной платы. В п. IV особое внимание уделяется менеджменту социальной ответственности, где представляются критерии социальной политики, оценки управления, планирования и контроля, информационного сопровождения менеджмента, ведения соответствующей документации.

Необходимо добавить, что при рассмотрении вопросов КСО существенную роль играет стандарт OHSAS 18001:1999. Стандарт содержит

спецификацию системы оценки профессиональной безопасности и здоровья и представляет требования к этой системе для того, чтобы дать возможность организации управлять ее профессиональными рисками. В российском варианте данный стандарт может быть сравним с положениями Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и стандартом системы безопасности труда ГОСТ Р 12.0.006-2002.

Спецификация системы оценки профессиональной безопасности и здоровья (OHSAS) применима к любой организации, которая намерена создать систему управления профессиональной безопасностью и здоровьем для устранения или сокращения риска для рабочих по найму и других заинтересованных служб.

Помимо признаваемых в качестве официальных стандартов КСО в мировой практике существует ряд неформальных нормативных документов, разработчиками которых являются бизнес-ассоциации, некоммерческие объединения и даже отдельные граждане. Приведем несколько примеров:

- *Хартия «Кейданрен»* о достойном корпоративном поведении, разработанная в 1991 г. «Японской федерацией предприятий», объединяющей более 100 промышленных групп Японии. Хартия определяет, что корпорации, кроме получения прибыли через участие в честной конкурентной борьбе должны приносить пользу обществу;
- *Стандарты «Саншайн»* по предоставлению корпоративных отчетов для заинтересованных сторон, принятые в 1996 г. некоммерческой ассоциацией, объединяющей природоохранные, религиозные организации и общества защиты прав потребителей. Согласно стандартам «Саншайн» в корпоративных отчетах должны содержаться сведения о продукции и услугах, о гарантиях занятости, безопасности, здравоохранения и равных возможностях при найме, о структуре собственности, финансовых показателях и воздействии на внешнюю среду, количестве созданных рабочих мест, о выполняемых

государственных заказах, штрафах, которые были взысканы с компании;

- *Глобальные принципы Салливана*, разработанные преподобным Леоном Салливаном, принятые в 1999 г. и представляющие собой расширенную версию добровольного кодекса поведения для компаний, ведущих бизнес в ЮАР. К глобальным принципам Салливана относятся поддержка экономической, социальной и политической справедливости, соблюдение прав человека, равные возможности при приеме персонала, поддержание терпимости, обучение и продвижение социально-уязвимых категорий работников.

В современных концепциях КСО серьезное внимание уделяется социальной (нефинансовой) отчетности - инструмента информирования всех заинтересованных сторон о том, как компания реализует мероприятия по достижению экономической устойчивости, социального благополучия и экологической безопасности. Актуальность ведения и представления социальной отчетности перед обществом определяется необходимостью укреплять доверие всех заинтересованных сторон: работников, акционеров и партнеров корпораций, органов государственной власти, местного сообщества и СМИ. Кроме того, социальная отчетность позволяет получать дополнительные конкурентные преимущества, разрабатывать стратегии развития компании.

Непременным спутником работы над социальной отчетностью является его оценка и проверка (верификация) независимым аудитом. Такая проверка дает гарантию, что представленные сведения отражают объективную картину. Унифицированные стандарты составления социальных отчетов будут представлены при рассмотрении социальной отчетности некоторых российских компаний.

§2. Необходимость развития КСО в России

В российских условиях ведущая роль в развитии КСО без сомнения принадлежит государству. В России государство во все времена играло роль руководящего и направляющего звена при внедрении прогрессивных экономических и социальных технологий в жизнедеятельности общества.

Регулирование развития КСО невозможно без выполнения государством роли гаранта основополагающих прав человека и гражданина, которые предусматривают свободное осуществление прав работников и эффективность реализации социально-экономических отношений. Внедрение КСО в России неотделимо от государственной организации и координации процесса. Важнейшей функцией органов государственной власти является разработка законодательных основ и организационных механизмов интеграции принципов КСО в хозяйственную практику.

Современную стадию развития государственного регулирования экономики и социальной сферы можно охарактеризовать как *переходную* от модели государственно-централизованного регулирования с единым центром управления экономикой к интегрированной модели, где органы государственной власти органически интегрированы в общую систему демократической и рыночной коррекции происходящих социально-экономических изменений. Интегрированная или смешанная схема регулирования социально-экономических отношений, принятая в странах с рыночной экономикой, имеет различные модификации в зависимости от степени вмешательства государства в происходящие процессы.

Однако в любом случае интегрированная схема применительно к российским реалиям представляет собой большой шаг вперед, в основе которого – лучшие достижения мирового опыта политической демократии, где главенствует принцип разделения властей, где учитываются лучшие достижения регулируемой рыночной экономики, базирующейся на свободе экономических отношений, конкуренции и коллективном управлении. Государство при регулировании и развитии КСО должно быть посредником в социальном диалоге между работниками и работодателями,

предпринимателями и обществом, должно стоять на страже принятой системы социальной защиты занятого населения.

Как уже отмечалось, социальные программы государства и корпораций могут проявляться в формах государственного, обязательного и добровольного социального страхования, социального обеспечения, корпоративных и индивидуальных социальных программ, а также безвозмездного корпоративного финансирования социальных мероприятий окружающего сообщества. Исходя из данных предпосылок, скажем, что государственное регулирование развития КСО российских компаний должно строиться на основе принципов социальной защиты работающего населения, соблюдения прав работников и потребителей продукции компаний, а также особенностей переходной стадии развития социально-экономических отношений.

Принципами государственного регулирования развития КСО российских компаний должны стать:

1. Ответственность государства перед экономически активным и нетрудоспособным населением за повышение уровня и качества жизни, за экономическое и социальное развитие страны.

2. Недопустимость снижения уровня существующих социальных прав и гарантий в области политики доходов и заработной платы, безопасности труда, природоохранной деятельности, защиты от действия социальных рисков.

3. Контроль за соблюдением качества товаров, работ и услуг компаний, ведением компаниями добросовестной деловой практики.

4. Участие заинтересованных сторон в принятии затрагивающих их интересы решений, приоритет норм международного и российского права над текущими интересами компаний и органов власти.

5. Организационное, правовое, экономическое и информационное содействие реализации частных социальных программ, выходящих за рамки действующего законодательства, инициирование направлений развития КСО.

Общественные ожидания

Многочисленные социологические опросы показывают, что в настоящее время россияне склонны оценивать деятельность компаний прежде всего по качеству производимой ими продукции или оказываемых услуг, а также по отношению к своим сотрудникам и поставщикам. Честность ведения дел или добросовестная деловая практика по отношению к государству и обществу, выражающаяся в соблюдении налоговой дисциплины, законодательных норм, в социально ориентированных тратах, предназначенных для поддержания окружающего сообщества, не так важны для современного российского общества. Еще менее интересуют общественность вопросы соблюдения компаниями экологических требований, отношения компаний с деловыми партнерами, реакция на сторонний интерес к их деятельности, поведение компаний и их представителей в обществе.

В условиях, когда во многих случаях нелегитимным итогом приватизации так и не дана соответствующая оценка, когда одной из самых ярких характеристик современной российской действительности стал массовый обман потребителей, которым под видом настоящей продукции сбывают суррогат или подделки, когда в отношениях между работодателем и работником часто нет и намёка на партнерство, а работодатель в любой момент может уволить неугодного сотрудника, другие ответы были бы вряд ли возможны. Неэффективность системы защиты прав потребителей, несовершенство действующего законодательства во многих сферах общественной жизни заставляют респондентов говорить в первую очередь о качестве обслуживания клиентов и только потом – о соблюдении налогового и другого законодательства.

В этой связи представляет интерес опрос, проведенный ВЦИОМ в феврале 2004 г., целью которого было выяснение существующих приоритетов местного сообщества при рассмотрении точек приложения ресурсов социально ответственных компаний (диаграмма 2.1).

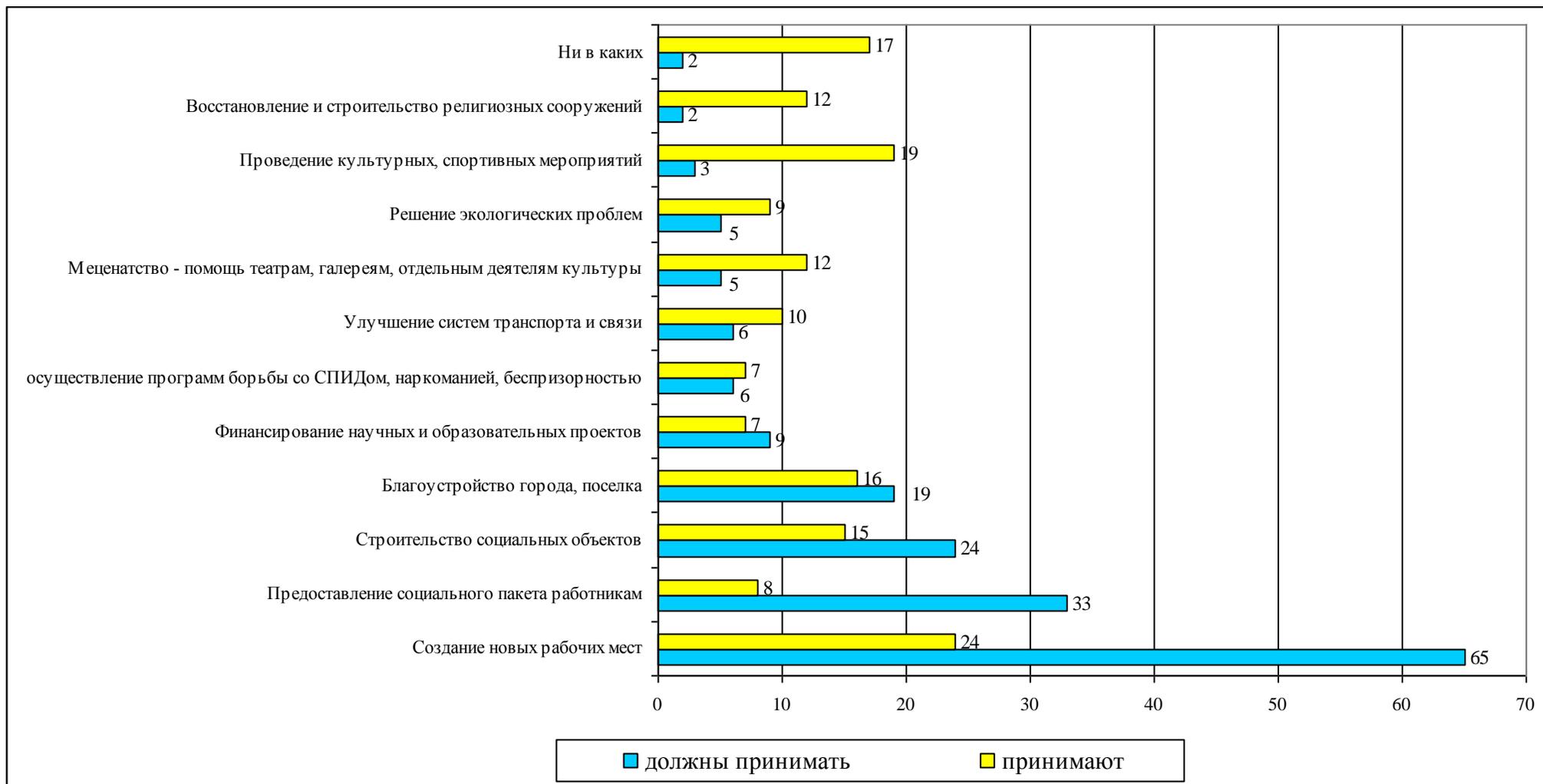


Диаграмма 2.1. В решении каких социальных проблем должны принимать участие или принимают участие представители крупного бизнеса Вашего региона?¹

¹ Источник: www.wciom.ru.

Результаты опроса свидетельствуют, что, несмотря на победные реляции органов государственной власти, проблема безработицы и повышения доходов населения остается одной из самых острых в стране. Так, по данным диаграммы 1 только 24% опрошенных заявили, что представители крупного бизнеса их региона принимают участие в создании новых рабочих мест и 65% признали, что почти две трети крупных региональных компаний над этой проблемой не задумываются.

Поразительно, но в результатах опроса третье место после ответов «создание новых рабочих мест» и «проведение культурных, спортивных мероприятий» занял ответ, что крупные компании региона, в котором проводился опрос, не принимают участия ни в каких социальных программах. Это свидетельствует о наличии существующих противоречий между бизнесом и обществом, и, что самое главное, об отсутствии сколько-нибудь внятной государственной стратегии в области внедрения КСО в хозяйственную практику страны. Эпоха централизованного распределения ресурсов закончилась, и страна столкнулась с неспособностью органов власти осуществлять социальный диалог с бизнесом как на федеральном, так и на региональных и местных уровнях.

Макроэкономические факторы внедрения КСО

Основные макроэкономические показатели развития России в период 2000-2006 гг. имеют устойчивую тенденцию к росту, а индекс потребительских цен – к снижению. Однако социальные показатели характеризуются отрицательной динамикой.

Естественная убыль населения стабильна и составляет в среднем за рассматриваемый период 894,2 тыс. человек в год. Численность безработных уменьшается, однако Центры занятости, являющиеся проводниками государственной политики в данной области, часто не имеют к этому никакого отношения. Исследование Центра трудовых исследований ГУ-ВШЭ по заказу Минобрнауки России показало, что «декларируемая предприятиями потребность в дополнительных квалифицированных кадрах является, по

крайней мере частично, виртуальной и порождена неэффективностью производства. Основная причина дефицита специалистов заключается в неспособности (или нежелании) предприятий платить своим работникам конкурентную заработную плату»¹. Увеличение числа зарегистрированных безработных на 76,5% за рассматриваемый период объясняется невозможностью найти хоть какую-то работу в принципе и регистрацией в качестве безработного, для того, чтобы получать пособие как единственный источник средств к существованию.

Социальная сфера

Ситуация с финансированием отдельных отраслей социальной сферы, особенно в сравнении с развитыми странами, также неутешительна. На диаграмме 2.2 представлено сравнение общих расходов на здравоохранение со странами «большой восьмерки».

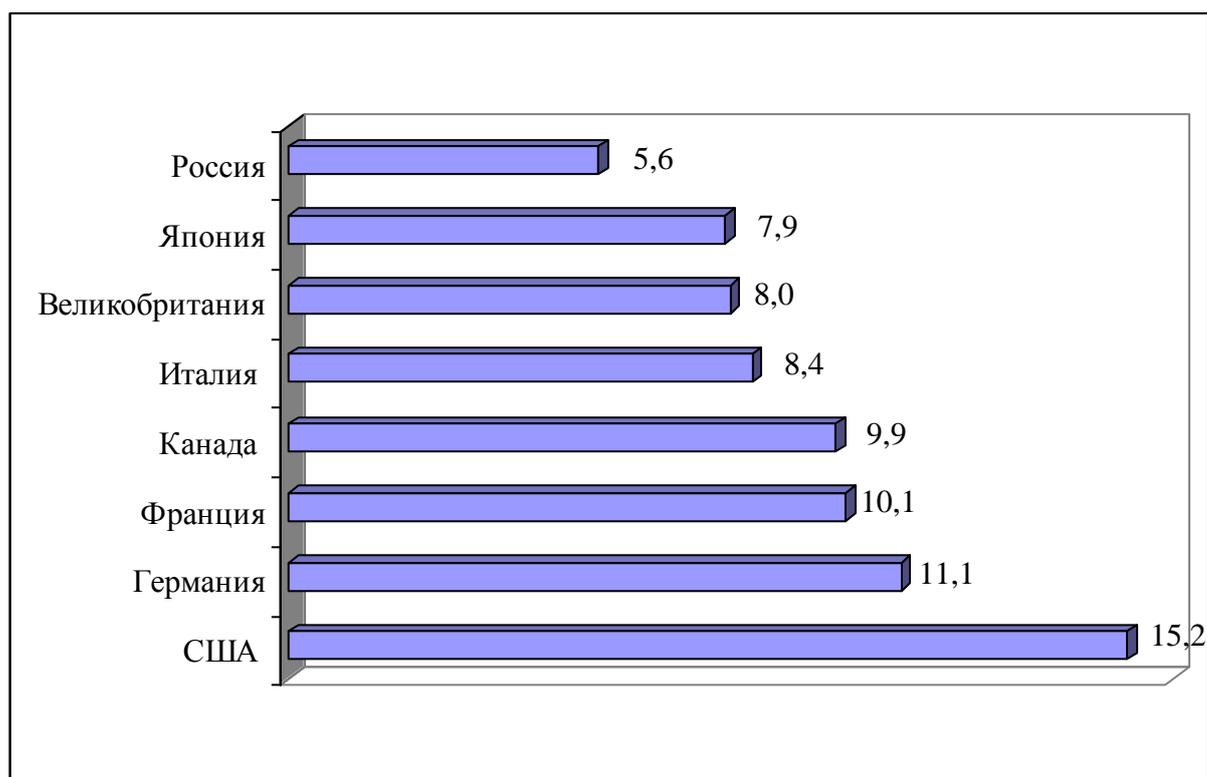


Диаграмма 2.2. Общие (бюджетные и частные) расходы на здравоохранение стран «группы восьми» в 2003 г. (в % к ВВП)².

¹ Северова Н. Парадоксы рынка труда.//Новый компаньон. – 2004. - №42 (335). – 16 ноября.

² Источник: www.who.int

Неудовлетворительное финансирование здравоохранения является главной причиной того, что «более 43% россиян, посещавших в последнее время районные поликлиники, остались недовольны результатами лечения. Еще 17% респондентов предпочитают вообще не пользоваться услугами бесплатной медицины. Позитивные перемены в поликлиниках заметили лишь 9% респондентов»¹. Впрочем, расходы на здравоохранение малы не только в сравнении с развитыми странами. Например, общие расходы на охрану здоровья в Афганистане составляют 6,5% ВВП². Расходы на образование в Российской Федерации в 2004 г. составили 3,5% от ВВП, что также является самым низким показателем среди стран «Группы 8».

В области обязательного социального страхования приобретают устойчивый характер негативные тенденции, связанные с наполнением государственных внебюджетных фондов. Так, доходы территориальных Фондов ОМС в 2004 г. составили 195,2 млрд. рублей, из которых поступления по ОМС – 190,9 млрд. рублей. В 2004 г. ТФОМС было израсходовано 189,5 млрд. рублей, основная часть средств была потрачена на финансирование территориальной программы ОМС (184,3 млрд. руб. или 94,4% доходов).

Однако суммарные расходы консолидированных бюджетов субъектов РФ на здравоохранение в 2004 г. составили 242,0 млрд. рублей, а совокупные расходы на здравоохранение территориальных фондов и бюджетов субъектов Российской Федерации сложились в сумме более 430 млрд. рублей. Иными словами, доля средств ОМС в расходах на здравоохранение в Российской Федерации в 2004 г. составила 43,7% (в 2003 г. - 43,0%, в 2002 г. – 42,8%)³.

В области обязательного пенсионного страхования доходы Пенсионного фонда РФ (ПФР) в 2004 г. составили 1,15 трлн. рублей, расходы - 967,5 млрд. рублей. Остаток средств на счетах ПФР на 1 января 2004 г. составлял 100,4 млрд. рублей, а на 1 января 2005 г. – 66,5 млрд. рублей⁴. Снижение объясняется покрытием текущего дефицита бюджета ПФР. Другим источником

¹ Окунева Д. Плохо работают, ничего не лечат.//Новые известия. – 2006. – 3 июля.

² Источник: www.who.int

³ Источник: www.ffoms.ru

⁴ Источник: www.pfrf.ru

финансирования дефицита бюджета ПФР является Стабилизационный фонд Российской Федерации, по сути – сверхдоходы от нефтяного экспорта.

Единственным государственным внебюджетным фондом, функционирующим без привлечения внешних финансовых источников, является Фонд социального страхования РФ (ФСС РФ). Доходы ФСС РФ в 2004 г. составили 175,3 млрд. рублей, расходы - 140,6 млрд. рублей. Однако в настоящее время ФСС РФ работает фактически без резервов на случай кумулятивных социальных рисков.

Занятость

Рассмотрим ситуацию в области занятости населения (табл.2.1).

Таблица 2.1

Динамика показателей в области занятости населения в 2000-2004 гг.

Показатели	2000	2001	2002	2003	2004
Экономически активное население (15-72 года) – всего (тыс. чел.), из него	72332	71411	72421	72835	72909
занятых в экономике	65273	65124	66266	67152	67134
безработных	7059	6288	6155	5683	5775
Уровень занятости экономически активного населения (%)	58,7	58,4	59,4	60,1	60,2
Уровень безработицы экономически активного населения (%)	9,8	8,8	8,5	7,8	7,9
Средний возраст занятых в экономике (лет)	39,1	39,1	39,2	39,4	39,5
Средний возраст безработных (лет)	34,8	34,7	34,8	34,4	34,9
Экономически активное население – мужчины (тыс. чел.)	37499	36905	36997	37206	37079
занятых в экономике	33754	33527	33709	34199	34177
безработных	3745	3378	3288	3007	2902
Экономически активное население – женщины (тыс. чел.)	34833	34506	35423	35629	35831
занятых в экономике	31519	31596	32557	32953	32958
безработных	3314	2910	2866	2676	2873
Экономически неактивное население – всего (тыс. чел.), из него	38833	40024	39123	38882	38654
мужчин	15131	15817	15734	15549	15553
женщин	23702	24207	23389	23332	23101

Источник: Федеральная служба государственной статистики.

Как видно, численность экономически активного населения стабильна, так же как стабилен уровень занятости. Среди занятых в экономике преобладают мужчины (52%), хотя в целом по стране по состоянию на 1 января 2005 г. численность мужского населения составляла 46,4%, а численность женского населения – 53,6% от общей численности населения.

Если говорить об экономически активном населении в целом, то в 2000-2004 гг. укреплялась тенденция снижения уровня экономической активности населения в трудоспособном возрасте: в 2000 г. уровень экономической активности составлял 78,2%, в 2002 г. – 77,2%, в 2004 г. – 76,6%. Для справки – в 1992 г. уровень экономической активности населения в трудоспособном возрасте составлял 84,6%. В городах уровень экономической активности выше, в 2004 г. он составлял 77,9%, на селе экономическая активность ниже – 72,7%¹.

Обратимся к структуре экономически активного населения по возрастным группам (табл.2.2).

Таблица 2.2

Некоторые особенности структуры экономически активного населения по возрастным группам в 2000-2004 гг. (в %)

Годы	Всего	в том числе в возрасте, лет									
		до 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	≥60
2000	100	3,0	10,3	12,2	11,7	15,0	15,6	13,8	9,6	4,2	4,5
2001	100	2,7	10,4	12,5	11,7	14,2	15,8	14,1	10,7	3,7	4,1
2002	100	2,8	10,2	12,7	11,8	13,3	15,7	14,1	11,2	3,9	4,3
2003	100	2,6	10,2	12,7	12,0	12,5	15,5	14,2	11,5	4,6	4,1
2004	100	2,6	10,1	12,9	12,2	11,9	15,0	14,5	11,7	5,4	3,7
Справочно											
1992	100	4,4	9,9	12,7	15,9	15,2	13,4	6,8	11,7	5,8	4,2

Источник: Федеральная служба государственной статистики.

¹ Источник: Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований), 2006: Стат. сб./Росстат. М., 2006. С.11-16.

Вывод, который можно сделать, исходя из данных таблицы 2.2 – *экономически активное население России стареет*. Наиболее ярко данная тенденция проявляется в возрастных группах до 20 лет, от 20 до 24 лет, от 45 до 49 лет и от 50 до 54 лет. Учитывая ожидаемую продолжительность жизни при рождении в 2005 г. 58,9 лет для мужчин, а также то, что в 2004 г. 14,4% всех смертей произошло от внешних причин (ДТП, отравлений алкоголем, убийств и самоубийств)¹, можно предположить, что в ближайшие годы тенденция старения экономически активного населения будет усугубляться.

Безработица

Безработными согласно методике МОТ считаются лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые:

- не имели работы;
- занимались поиском работы, то есть обращались в государственную или коммерческую службу занятости, изучали или размещали объявления в СМИ, непосредственно обращались к администрации предприятия, использовали личные связи;
- были готовы приступить к работе в обследуемую неделю.

В табл. 2.3 приведены данные, характеризующие застойный характер безработицы в 2000-2004 гг.

Таблица 2.3

Данные по безработице в период 1992-2004 гг.

Показатели	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Численность безработных (тыс. чел.)	3889	6684	7059	6288	6155	5683	5775
Число зарегистрированных безработных (тыс. чел.)	578	2327	1037	1123	1500	1639	1920
Искали работу от 6 до 12 месяцев (в % от всех безработных)	13,0	18,7	19,4	18,0	19,1	19,4	17,1
Искали работу более 1 года (в % от всех безработных)	11,1	29,7	42,3	36,9	38,8	35,7	38,4

Источник: Федеральная служба государственной статистики.

¹ Источник: Россия в цифрах. 2006: Крат. Стат. сб./Росстат. М., 2006. С.76.

Если общая численность безработных, определенных по методике МОТ, стабильна, то число зарегистрированных безработных из года в год возрастает - люди, отчаявшись найти работу, приходят на биржу труда и регистрируются в качестве безработных. Данный поступок значительно ухудшает общее духовное состояние людей, поскольку в сознании многих еще с советских времен прочно укоренился стереотип постыдности обращения за пособием по безработице. Однако пособие зачастую становится единственным источником дохода в семье.

Есть и другие данные, подтверждающие застойный характер безработицы. Так, средняя продолжительность поиска работы составила в 2002 г. – 8,6 месяцев, в 2003 г. – 8,5 месяцев, в 2004 г. – снова 8,6 месяцев¹.

Отдельные российские регионы существенно превышают средний показатель поиска работы по стране. Например, средний период поиска работы в 2004 г. в Брянской и Орловской областях составил 10,3 месяца, в Липецкой области – 10,0 месяцев. В Южном федеральном округе ситуация с трудоустройством еще сложнее. В Ингушетии поиск работы в среднем занимает 14,2 месяца, в Кабардино-Балкарии – 12,5 месяцев, республике Северная Осетия–Алания – 11,9 месяцев. На Дальнем Востоке хуже всего с трудоустройством в Корякском автономном округе – там люди ищут работу в среднем 12,7 месяцев.

Легче всего найти работу в Санкт-Петербурге (за 6,1 месяцев), в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра (за 6,3 месяца), в Кировской и Нижегородской областях (соответственно за 6,8 и 6,9 месяцев).

Рассматривая ситуацию с безработицей в России, необходимо учитывать скрытую безработицу, к которой относятся те случаи, когда работники формально сохраняют статус занятых, но имеют большую вероятность потерять работу, а также занятых в нелегальном секторе экономики. Эти категории работников не обращаются в службы занятости, они ищут работу через

¹ Источник: Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований), 2006: Стат. сб./Росстат. М., 2006. С.176.

коммерческие службы, объявления в СМИ, через друзей, знакомых или непосредственно обращаясь к администрациям предприятий. Говоря о данных категориях работников и об их методах поиска работы, мы можем сравнить эффективность работы государственной службы занятости с альтернативными способами поиска работы.

Однако прежде, чем выяснить, к каким именно способам чаще всего обращаются наши сограждане при поиске работы, необходимо уточнить, что более 75% (а точнее – 75,4%) безработных имеют опыт работы и только 24,6% ранее работы не имели. В некоторых регионах безработных, имеющих опыт работы, еще больше. В Сибирском федеральном округе таких безработных 77,0%, в Приволжском федеральном округе - 79,2%, Центральном федеральном округе - 79,4%, в Северо-Западном – 85,4%. Иными словами, подавляющее число безработных имеют предыдущий опыт работы и соответствующую квалификацию. Нельзя не отметить и такой факт: в возрастной группе от 20 до 24 лет доля безработных в рассматриваемый период не опускалась ниже 18%, в то время как в среднем по стране она почти в два раза ниже – около 10%.

Таблица 2.4

Структура безработных по способам и продолжительности поиска работы в 2004 г. (в %)

	Всего	в том числе ищут работу, мес.					
		< 1	1 - 3	3 - 6	6 - 9	9 - 12	> 12
Безработные – всего,	100	9,0	19,6	16,0	8,5	8,6	38,4
в том числе использовали способы							
обращение в коммерческую службу занятости	100	3,5	28,3	31,1	4,7	9,9	22,5
подача или отклик на объявления	100	8,4	22,0	17,1	8,4	7,0	37,0
обращение к друзьям, родственникам, знакомым	100	7,7	19,7	16,5	8,9	8,6	38,7
непосредственное обращение к работодателю	100	8,1	20,0	17,9	8,9	7,4	37,7
другие способы	100	15,1	22,3	13,8	6,9	8,9	33,0
Обращение в государственную службу занятости	100	6,4	18,3	16,3	9,0	8,3	41,8

Источник: Федеральная служба государственной статистики.

Как видно из данных таблицы 2.4, обращение в государственную службу занятости эффективно лишь в случаях, когда безработный согласен на длительное ожидание новой работы - от 6 до 9 месяцев или более 1 года. Обращение в коммерческую службу достигнет цели в период от 1 до 6 месяцев, а также, если безработный будет настойчив, в период от 9 до 12 месяцев. Весьма актуально непосредственное обращение к работодателю, а также применение иных способов трудоустройства.

Государственная служба занятости демонстрирует свою неэффективность, поскольку 59,1% безработных находят работу благодаря государственной службе занятости после полугода, а 6 месяцев государство вынуждено платить пособие. Коммерческие кадровые агентства наоборот трудоустраивают большую часть обратившихся к ним (62,9%) в течение первых 6 месяцев.

Охрана окружающей среды

Некоторые показатели охраны окружающей среды, в частности повреждение земель, лесовосстановление и выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух приведены в табл. 2.5.

Таблица 2.5

Отдельные показатели охраны окружающей среды за период 2000-2005 гг.

Показатели	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Нарушено земель в результате хоз. деятельности (тыс. га)	1150,4	1150,9	1136,3	1116,3	1117,1	1116,7
Лесовосстановление (тыс. га)	973	960	887	834	796	812
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу (млн. т)	18,8	19,1	19,5	19,8	20,5	20,4

Источники: Росстат, Роснедвижимость, Росприроднадзор.

Из данных таблицы 2.5 видно, что процесс разрушения земель в последние годы приобрел стабильно отрицательный характер, лесовосстановление уменьшается, а показатели выбросов загрязняющих веществ увеличиваются.

Государство должно обеспечить участие всех заинтересованных сторон, имеющих отношение к деятельности компаний, в развитии концепции КСО на

российской почве. Важным является всестороннее организационное, правовое, экономическое и информационное содействие реализации частных социальных программ КСО, выходящих за рамки действующего законодательства. Особенно упомянем информационное сопровождение, так в настоящее время практически все ведущие телерадиоресурсы находятся под контролем государства или компаний с государственным участием.

§3. Коллективный договор как инструмент реализации КСО

Коллективным договором в соответствии с рекомендацией МОТ № 91 о коллективных договорах (1951 г.) признается *всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма*. Определение коллективного договора, данное в ТК РФ, звучит так: «Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей».

Ст.41 ТК РФ определяет *содержание и структуру* коллективного договора. В коллективный договор могут включаться следующие вопросы взаимоотношений работников и работодателей:

- формы системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Столь подробно содержание и структура коллективного договора освещены для того, чтобы показать, насколько широко законодатель определил условия социальной защиты работников непосредственно на предприятии за счет ресурсов организации. Социальная ответственность государства и предпринимателей, а также социальная справедливость в обеспечении равных прав работников реализуются в формах, системах и размерах оплаты труда, выплате компенсаций, механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, занятости и переобучении работников, в других обязательствах. Отметим, что государство в лице органа по труду, регистрирующего коллективный договор, должно провести его экспертизу на предмет выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами (ст.50 ТК РФ).

Заинтересованность субъектов социальной защиты работников в создании и внедрении систем социальной защиты на практике выражается в стремлении обеих сторон утвердить наиболее выгодные для себя условия договора. Для работодателей – это соответствие законодательно

установленным нормам и правилам, определяющим трудовой процесс, при этом нормы и правила стремятся к минимально допустимым, так как условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым и иным законодательством, недействительны и не подлежат применению. Для работников и их представителей главная цель при заключении договора – закрепить наиболее выгодные для них условия, определяющие масштабы социальных программ.

Еще один принцип социальной защиты работников, многоуровневость, многоаспектность и разнонаправленность социальных программ государства и предприятий, содержится в таких пунктах коллективного договора как соблюдение интересов работников при приватизации, экологическая безопасность и охрана труда работников на производстве, гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением, оздоровление и отдых работников и членов их семей, оплата питания работников. Отметим, что некоторые социальные программы выходят за рамки коллективного договора.

Примеры коллективных договоров

Рассмотрим на конкретных примерах коллективных договоров, что должно быть включено в них в качестве социальных программ, а что – относиться к системе КСО. Подчеркнем, что та часть социальных программ корпораций, которая не упоминается в коллективном договоре или соглашении, методологически «зависает», не относится ни к одному из пунктов коллективного договора, являясь инициативой работодателя или частью КСО.

В качестве образцов коллективных договоров выберем договора АК «АЛРОСА» (ЗАО) (далее – АК «АЛРОСА») на 2005-2006 гг. (г.Мирный), ОАО «Газпром» на 2004-2006 гг. (г.Москва) ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» (далее ОАО «ММК») на 2006-2008 гг. (г.Магнитогорск), ОАО «Мосэнерго» на 2006 г. (г.Москва) и Омского государственного университета им. Ф.М.Достоевского (далее – ОмГУ) на 2005-2007 гг. (г.Омск). Прежде всего проанализируем структуру договоров (табл.2.6).

Таблица 2.6

Структура рассматриваемых коллективных договоров по разделам

АК «АЛРОСА»	ОАО «Газпром»	ОАО «ММК»	ОАО «Мосэнерго»	ОмГУ
<p>1. Общие положения Предмет и сроки действия коллективного договора Обязательства сторон</p> <p>2. Социальное партнерство</p> <p>3. Обязательства сторон в области производственно-хозяйственной деятельности</p> <p>4. Гарантии прав работников в области занятости и подготовки кадров. Социальная защита молодых работников</p> <p>5. Рабочее время и время отдыха</p> <p>6. Гарантии прав работников в области оплаты труда, стимулирующие выплаты</p> <p>7. Охрана труда, здоровья работников и окружающей среды</p> <p>8. Социальное медицинское и жилищно-бытовое обеспечение</p> <p>9. Льготы и компенсации</p> <p>10. Гарантии деятельности профсоюза «Профалмаз»</p> <p>11. Ответственность сторон и контроль за выполнением условий коллективного договора</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приложения 	<p>1. Общие положения</p> <p>2. Обязательства Сторон</p> <p>3. Трудовые отношения</p> <p>4. Рабочее время и время отдыха</p> <p>5. Нормирование и оплата труда</p> <p>6. Социальные льготы, гарантии и компенсации</p> <p>Социальное страхование</p> <p>7. Работа с молодежью</p> <p>8. Содействие занятости</p> <p>9. Охрана труда</p> <p>10. Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов</p> <p>11. Контроль за выполнением договора</p> <p>Ответственность сторон за невыполнение обязательств по Договору</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приложения 	<p>1. Стороны, заключившие договор, их полномочия и ответственность</p> <p>2. Срока действия, контроль за выполнением</p> <p>3. Взаимные обязательства сторон</p> <p>4. Регулирование трудовых отношений, занятость и подготовка кадров, рабочее время и время отдыха</p> <p>5. Оплата труда</p> <p>6. Охрана труда и окружающей среды</p> <p>7. Социальное развитие коллектива</p> <p>8. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов</p>	<p>1. Общие положения</p> <p>2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации</p> <p>3. Гарантии прав при возможном высвобождении, обеспечение занятости</p> <p>4. Рабочее время и время отдыха</p> <p>5. Охрана труда</p> <p>6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями</p> <p>7. Гарантии деятельности профсоюзной организации и основы сотрудничества социального партнерства общества</p> <p>8. Заключительные положения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приложения 	<p>1. Общие положения</p> <p>2. Прием, перевод и увольнение работников</p> <p>3. Рабочее время и время отдыха</p> <p>4. Оплата труда</p> <p>5. Охрана труда и техника безопасности</p> <p>6. Оздоровление работников и членов их семей</p> <p>7. Социальная программа</p> <p>8. Трудовая дисциплина</p> <p>9. Жилищно-бытовые условия</p> <p>10. Обеспечение деятельности профсоюзной организации</p> <p>11. Рассмотрение трудовых споров, жалоб и заявлений</p> <p>12. Ответственность сторон и контроль за выполнением договора</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приложения

Как видно из сопоставления, практически все коллективные договора начинаются с общих положений, где определяются предмет и стороны коллективного договора, сфера и сроки его действия, обязательства сторон. В договоре ОАО «ММК» стороны, заключившие договор, их обязательства, полномочия и ответственность, срок действия договора, контроль за выполнением вынесены в отдельные разделы. В коллективных договорах АК «АЛРОСА» и ОАО «Газпром» в самостоятельные разделы структурированы только обязательства сторон.

В соответствии с ТК РФ в каждом рассматриваемом коллективном договоре есть раздел «Рабочее время и время отдыха», в котором работникам гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством или, в отдельных случаях, отраслевыми тарифными соглашениями.

Во всех коллективных договорах присутствуют разделы, посвященные оплате труда, такому же неотъемлемому разделу коллективного договора, как и раздел «Рабочее время и время отдыха». Здесь содержатся условия дополнительной оплаты труда, порядок применения надбавок и компенсаций за сверхурочную работу. В приложениях к коллективным договорам представлены расчеты по минимальным тарифным ставкам, положения о премировании сотрудников, графики выплаты заработной платы и приравненных платежей.

В разделе «Рабочее время и время отдыха» особо оговариваются дополнительные компенсационные дни к отпуску за ненормированный рабочий день, дополнительный отпуск, оплачиваемый исходя из размера должностного оклада (месячной тарифной ставки), в случаях рождения ребенка, регистрации брака, регистрации брака детей, проводов сына на срочную военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, смерти супруги (супруга) работника или других членов его семьи.

Сравнение условий оплачиваемого отпуска представлено в табл. 2.7.

Таблица 2.7

**Сравнение продолжительности и условий предоставления ежегодных
дополнительных оплачиваемых отпусков (календарных дней)**

Условия предоставления	АК «АЛРОСА»	ОАО «Газпром»	ОАО «ММК»	ОАО «Мосэнерго»	ОмГУ
Ежегодный оплачиваемый отпуск	28	28	28	28	28
Дополнительный за работу в районах Кр. Севера и приравненных к ним местностях	16-24	-	-	-	-
За ненормированный рабочий день	-	3-14	кол-во не указано	до 7	3-6
Матерям детей-школьников 1 сентября	-	1	1	1	-
При рождении ребенка (рабочих дней)	-	2	-	2	-
В случае свадьбы работника или его детей (рабочих дней)	-	работника-3, детей-2	-	работника или его детей-3	раб-ка -3, детей- нет
В случае смерти члена семьи (рабочих дней)	-	3	-	3	3
В случае проводов сына в ВС РФ	-	1	-	-	-
Женщинам, воспит. трех и более детей	-	2	-	-	-
Уполномоченным по охране труда	-	3	-	3	-

Как видно из данных таблицы 2.7, наилучшие условия предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска работников созданы в ОАО «Газпром» и ОАО «Мосэнерго».

В каждом из представленных коллективных договоров есть раздел, посвященный охране труда. В нем работодатели берут на себя обязательства обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предотвращать появление факторов, ведущих к профессиональным заболеваниям работников. Кроме этих обязательств работодатели берутся снабжать работников специальной одеждой,

обувью и другими средствами индивидуальной защиты, предоставлять спецпитание, проводить медицинские осмотры. В коллективном договоре ОАО «ММК» упоминается международный стандарт OHSAS 18001:1999, который был представлен выше.

Во все коллективные договора обоснованно включены разделы, посвященные деятельности профсоюзной организации как единственного представителя и защитника прав и интересов работников. В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также ТК РФ работодатель не может вмешиваться в деятельность профсоюзных органов, издавать приказы и распоряжения, ограничивающие их права, а также обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов. На практике обеспечение условий происходит в формах:

- выделения помещений для работы выборных профсоюзных органов и оборудованных помещений для проведения собраний или конференций, оснащения и технического обеспечения нормального функционирования профсоюзных органов;
- предоставления руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, а также уполномоченным профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам, времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- перечисления средств на проведение культурно-массовой и спортивной работы;
- раскрытия необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
- других формах взаимодействия.

Что не относится к коллективному договору и является частью КСО

В коллективных договорах АК «АЛРОСА» и ОАО «ММК» в разделы, посвященные охране труда, включены пункты, посвященные *охране окружающей среды*. По всей видимости, разработчики коллективных

договоров не совсем правильно истолковали ст.41 ТК РФ, в которой содержится пункт о соблюдении экологической безопасности *на производстве*. Напомним, что в коллективном договоре раскрывается сущность социально-трудовых отношений между работником и работодателем, а охрана окружающей среды – это часть концепции КСО, которая к социально-трудовым отношениям, за исключением экологической безопасности рабочего места, непричастна.

В коллективном договоре ОАО «ММК» есть такие пункты: «Осуществлять капитальное строительство и реконструкцию производственных объектов с учетом воздействия на окружающую среду на основе современных технологий, рационального использования природных и энергетических ресурсов, создания малоотходных технологий» и «Осуществлять производственный контроль за уровнем воздействия на окружающую среду от производственной деятельности предприятия в соответствии с утвержденными графиками»¹.

В коллективном договоре АК «АЛРОСА» информация о мероприятиях по охране окружающей среды скупа и ограничивается лишь обязательствами компании ежеквартально информировать работников в том числе о состоянии экологической среды и ее влиянии на здоровье в зонах действия компании, а также о проведении работы по внедрению изученных технологий обеззараживания питьевой воды в целях исключения вредного влияния хлора на здоровье трудящихся.

Выскажем сомнения в целесообразности включения пункта об охране окружающей среды (*но не об экологической безопасности труда*, как это записано в ТК РФ) в текст коллективного договора. Современные российские коллективные договора включают немало пунктов, которые не входят в социально-трудовые отношения. Обязательства компаний по охране окружающей среды и им подобные, являющиеся частью КСО, должны оформляться в виде отдельных документов, полностью посвященных какой-

¹ Источник: www.mmk.ru

либо одной проблеме, а отчетность по исполнению таких обязательств должна входить в нефинансовую отчетность.

Еще одним разделом, перегружающим структуру рассматриваемых коллективных договоров, является пункт, раскрывающий *социальную политику работодателя* в отношении обеспечения работников льготами, компенсациями, медицинским обслуживанием, жилищно-бытовыми условиями. В представленных договорах эти разделы обозначены так (табл.2.8):

Таблица 2.8

Наименование разделов, посвященных социальной политике компаний

Компания	Наименование разделов
АК «АЛРОСА»	8. Социальное медицинское и жилищно-бытовое обеспечение 9. Льготы и компенсации
ОАО «Газпром»	6. Социальные льготы, гарантии и компенсации Социальное страхование
ОАО «ММК»	7. Социальное развитие коллектива
ОАО «Мосэнерго»	6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями
ОмГУ	7. Социальная программа 9. Жилищно-бытовые условия

Между тем, в ст.41 ТК РФ *направления социальной политики не указываются*, единственными аспектами социальной защиты в широком смысле, отмеченными в данной статье, является оздоровление и отдых работников и членов их семей, а также гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением. Эти аспекты достаточно подробно описаны во всех рассматриваемых коллективных договорах, что неудивительно – таковы требования законодательства.

Остальные мероприятия с полным основанием можно отнести к КСО. Механизм внедрения и реализации эти мер в методологическом плане прост: работодатель совместно с работниками или их представителями, исходя из материальных возможностей компании, разрабатывает комплекс мер по социальному развитию коллектива, представитель работников совместно с работодателем контролирует их исполнение, а по итогам в нефинансовой

социальной отчетности находят свое отражение проведенные мероприятия и достигнутые результаты.

В отношении гарантий и льгот работникам, совмещающим работу и обучение, можно отметить, что во всех компаниях таким работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173 и 174 ТК РФ, иными словами, *в коллективных договорах записано то, что и так имеет силу закона*. В некоторых компаниях, например, в ОАО «Газпром», выплачивается ежемесячное пособие студентам, направленным на учебу на основе договоров, правда, в том случае, если доход на одного человека в семье работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного на данной территории для трудоспособного населения. Оплата стоимости обучения работников, направляемых на учебу, также может входить в тексты коллективных договоров.

Анализ разделов, отмеченных в таблице 2.8 показывает, что во всех компаниях социальному развитию трудового коллектива уделяется большое внимание. Сравнение направлений социальной политики предприятий представлено в табл. 2.9.

Таблица 2.9

Основные направления социальной политики предприятий, представленные в коллективных договорах

АК «АЛРОСА»	ОАО «Газпром»	ОАО «ММК»	ОАО «Мосэнерго»	ОмГУ
1	2	3	4	5
Материальная помощь				
Единовременно 2000 руб. после службы в ВС РФ; в исключительных случаях – 10 тыс. рублей; льгота многодетным 50% при оплате дошкольного учреждения при одновременном посещении двумя и более детьми; поощрение юбиляров – 1 оклад; приобретение подарков для детей, оплата новогодних утренников	Раз в год в размере среднего оклада, в районах Крайнего Севера – до двух окладов; многодетным семьям, ветеранам войн, «чернобыльцам»; при стихийных бедствиях, в случае смерти родственников; возмещение фактических расходов при переезде; единовременное пособие при обустройстве на предприятии 4 тарифных ставки; в связи с юбилеями; компенсация до 95% расходов на дошкольные учреждения	Единовременно 1500 руб. после службы в ВС РФ; семье умершего пенсионера – ежемесячно 1000 рублей; с 13 недели беременности – освобождение от вредной работы; единовременно 12 000 руб. при рождении ребенка и при условии еженедельного посещения центра «Материнство», ежемесячно 650 руб. до достижения ребенком 1,5 лет и 1 250 руб. от 1,5 до 3 лет; единовременно 1 500 руб. для подготовки первоклассника к школе	Раз в год в размере среднего оклада на отпуск; единовременно семье умершего или при смерти близких родственников – 10 000 руб. на погребение и 25 МРОТ; при рождении ребенка – 10 МРОТ, при впервые регистр. браке – 5 МРОТ; до 30 МРОТ при расторжении трудового договора; бесплатное содержание детей малоимущих, детей работников, имеющих двух и более детей и детей-инвалидов в детских лагерях; частичная компенсация услуг дошкольных учреждений семьям трех и более детей	Материальная помощь предоставляется в индивидуальном порядке, поощряются ветераны войн и труда, юбиляры снижение учебной нагрузки молодым матерям
Санаторно-курортное обслуживание				
Частичная оплата путевок, выделение путевок в центры АК «АЛРОСА»	Компенсации до 85% стоимости путевок один раз в год	Частичная компенсация стоимости путевок в пределах бюджета	Финансирование или частичная компенсация стоимости путевок	При возможности на университетской базе «Аэлита»
Физкультура и спорт				
10% средств от бюджета на охрану труда	Содействие проведению мероприятий	Содействие проведению мероприятий	0,15% ФОТ для мероприятий	Выделение средств

Продолжение таблицы 2.9

1	2	3	4	5
Пенсионное обеспечение				
Выдача дров неработающим пенсионерам не менее 20 куб. м	Пенсионные программы НПФ «Газфонд»; при выходе на пенсию – до 7 окладов; ежемесячная доплата не участвующим в НПФ до 1450 руб.; компенсация затрат на переселение	Лечение, оздоровление и протезирование в центрах «ММК»; профсоюзная мат. помощь пенсионерам	Программы НПФ ОАО «Мосэнерго»; до 30 МРОТ при расторжении трудового договора в связи с выходом на пенсию	При выходе на пенсию – 2 оклада; надбавки до 25% оклада в зависимости от возраста и стажа работы лицам предпенсионного возраста
Добровольное социальное страхование				
Программы ДМС с определенным списком лечебных учреждений; доплата при временной нетрудоспособности; в случае смерти на производстве – 500 000 руб., травмы, инвалидности, профзаболевания – 300 000 руб., отдельно страховое обеспечение от 10% до 100% в зависимости от тяжести травмы	Программы ДМС; выплаты при установлении инвалидности III степени – 10 год. заработков, II степени – 5 год. заработков, I степени – 1 год. заработок, при утрате трудоспособности на срок более 4 месяцев – 0,5 год. заработков, при смертельном исходе – 10 год. заработков семьям; доплата до среднего заработка при врем. нетрудоспособности, по уходу за ребенком, на погребение	Программы ДМС с лечением в мед. центрах ОАО «ММК»; ежемесячная мат. помощь в зависимости от группы инвалидности и степени утраты трудоспособности; в случае смерти от несчастного случая на пр-ве – 1 год. заработок, при утрате трудоспособности – 1 год. заработок, умноженный на степень утраты трудоспособности	Программы ДМС; одновременно: при гибели работника от произв. травмы на каждого иждивенца – 1 год. заработок, при инвалидности – от 30 до 75% год. заработка; ежемесячно доплата к пенсии по инвалидности – 1 МРОТ; ежемесячно 1 МРОТ женщинам в послеродовом отпуске до 1 года	-
Медицинское обслуживание				
Программа ДМС	Обязательные медицинские осмотры; профилактика инфекций; частичная компенсация (до 80%) стомат. услуг (кроме протезирования); офтальмохирургия; лекарственное обеспечение	Программа профилактики заболеваний, лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей за счет средств ОАО «ММК» (из прибыли и по схеме ДМС)	Мед. обслуживание в центрах ОАО «Мосэнерго»	-

Из данных таблицы 2.9 видно, что *основная часть мероприятий в области социальной поддержки работников к коллективному договору отношения не имеет и является частью социальных программ, осуществляемых в рамках КСО предприятий*, причем, компании, не зная, как проинформировать о данных мероприятиях, включают их в коллективные договоры. Из-за такого смещения договора приобретают громоздкое, трудное для восприятия работниками содержание.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, иными словами, речь идет о механизме, координации и совершенствовании отношений между работниками и работодателями, возникающими в процессе труда. Все, что не относится к сфере социально-трудовых отношений, составляет часть КСО. Коллективный договор также является частью КСО.

Отметим коллективный договор ОАО «Мосэнерго» (Приложение 2), содержание которого в наибольшей степени соответствует современной концепции КСО, где договор, являющийся частью общей концепции, содержит пункты, непосредственно определяющие сущность социально-трудовых отношений на предприятии. Один из разделов коллективного договора ОАО «Мосэнерго» вполне четко подтверждает данную мысль: «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями».

Еще один вывод, возникающий после ознакомления с табл.2.9 – огромный разрыв между производственными компаниями и организациями непромышленной сферы, в данном случае, учреждением высшего профессионального образования ОмГУ, что является дополнительным аргументом в пользу расширения взаимодействия между бизнесом и окружающим сообществом.

В некоторых коллективных договорах отдельные разделы посвящены *работе с молодежью*¹, хотя в ТК РФ молодежь упоминается только в одном

¹ Раздел 4 коллективного договора АК «АЛРОСА», в названии которого упоминается «социальная защита молодых работников» или Раздел 7 «Работа с молодежью» коллективного договора ОАО «Газпром».

аспекте коллективного договора: «улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи». Без сомнения, работа с молодежью должна быть выделена в отдельное направление КСО компании, так как социальная защита молодых работников распространяется не только на улучшение условий и охраны труда, но и на жилищные проблемы, стимулирование рождаемости, помощь молодым семьям, условия молодежного досуга.

В качестве примера сошлемся на коллективный договор АК «АЛРОСА» (молодым работником считается тот, кому не исполнилось 30 лет), в котором пунктирно обозначены пути решения жилищной проблемы, молодежного досуга, льготы для семей, имеющих двух и более детей. Основными фразеологическими доминантами в данном подразделе стали такие как «предусматривать выделение жилья», «содействует трудоустройству», «защищать социально-экономические интересы молодых работников», «информировать молодых работников», «добиваться льгот для молодых работников». Безусловно, в АК «АЛРОСА» существует отдельная программа по улучшению жилищных условий работающих, тем более, молодых работников, и в этой связи остаются непонятными аргументы включения столь общих фраз в коллективный договор предприятия.

Другим примером необоснованного включения раздела о молодежи, не относящегося к социально-трудовым отношениям, в коллективный договор, является документ ОАО «Газпром». Единственным пунктом, косвенно относящимся к социально-трудовым отношениям, является тот, в котором работодатель обязуется «расширять в ОАО «Газпром» и его дочерних обществах практику зачисления молодых работников в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, начальников структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами», хотя в большей степени создание резерва из молодых работников имеет отношение к развитию производственной, а не социально-трудовой деятельности.

Вызывает сомнения необходимость включения в коллективный договор и такого пункта: «Предоставлять льготы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Работникам, совмещающим работу с успешным заочным и очно-заочным (вечерним) обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, независимо от их организационно - правовых форм». Заметим, что ОАО «Газпром» обязано в соответствии с законодательством предоставлять подобные льготы, так же как соблюдать другие законы.

В советский период работа с молодежью была частью работы комсомольских и профсоюзных организаций. В современных условиях профсоюзы не в состоянии осуществлять в полном объеме все необходимые мероприятия, хотя бы потому, что профсоюзы ограничены в материальных средствах и инструментах влияния на деятельность хозяйственных систем. Профсоюзы могут и должны принимать посильное участие в жизни молодых работников, однако ответственность за содержание и реализацию молодежной политики предприятия должно нести руководство компании в лице высшего менеджмента, ответственного за КСО.

Что должно входить в коллективный договор

В коллективный договор, составленный в рамках концепции КСО предприятия, должны входить следующие разделы.

1. *Общие положения.* Здесь раскрываются предмет и стороны коллективного договора, сфера и сроки его действия, обязанности сторон.

2. *Механизм регулирования оплаты труда, выплаты премий и компенсаций.* В данном разделе представляется механизм регулирования и нормирования оплаты труда, порядок ее индексации, выплаты премий и компенсаций, все, что имеет отношение к оплате труда работника.

3. *Содействие занятости.* Раздел определяет порядок и условия приема на работу, предоставления гарантий при возможном высвобождении, особенности обучения и переобучения работников.

4. *Рабочее время и время отдыха.* В разделе указываются особенности определения рабочего времени на предприятии, условия и продолжительность отпусков, льготы по оплачиваемым отпускам, механизм предоставления неоплачиваемых отпусков.

5. *Оздоровление и отдых работников и членов их семей.* В разделе раскрываются особенности поддержки работников, необходимой для полноценного отдыха в период отпуска или реабилитации.

6. *Охрана труда и здоровья работников на производстве.* Раздел должен содержать перечень мероприятий по совершенствованию охраны труда на производстве, по экологической безопасности труда.

7. *Социальные программы, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.* В этом разделе разъясняются меры по социальной поддержке работников непосредственно на предприятии.

8. *Контроль за выполнением договора, ответственность сторон, обеспечение условий деятельности представителей работников.* Здесь определяются механизмы контроля, отчетности по выполнению условий коллективного договора, меры по обеспечению деятельности представителей работников.

§4. Социальные отчеты российских компаний

Проанализируем социальные отчеты некоторых российских корпораций в части социальной защиты занятого населения и оказания поддержки окружающему сообществу. Предваряя исследование, рассмотрим стандарты, в соответствии с которыми составляются социальные отчеты.

В настоящее время и в мире, и в России все большее распространение получают стандартизированные формы социальной отчетности, основанные на комплексном подходе к оценке деятельности компаний. Наиболее распространенными стандартами являются:

- стандарт AA1000 Лондонского Института социальной и этической отчетности (Institute of Social and Ethical Accountability);
- Руководство GRI Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative), штаб-квартира которой расположена в Амстердаме.

Социальный отчет компании содержит информацию как об экономической и социальной, так и об экологической деятельности предприятия. Основное предназначение корпоративного социального отчета – *информирование* акционеров, сотрудников, партнеров, клиентов, общества, словом, всех заинтересованных сторон или *стейкхолдеров* о реализации стратегических целей в направлении достижения экономической устойчивости, социальной стабильности и экологической безопасности производства.

Заметим, что социальный отчет отражает мнение руководства компании о том, какую информацию наиболее выгодно осветить в отчете, каким вопросам уделить наибольшее внимание, что из социально-экономической деятельности способно заинтересовать стейкхолдеров. Поскольку общепринятых стандартов социальной отчетности не существует, а в наиболее распространенных методиках немало пунктов, которые можно преподнести по-разному в зависимости от целей и социальной конъюнктуры вокруг компании, в социальных отчетах некоторые стороны социально ориентированной политики компании, как правило, опускаются.

И все же корпоративная социальная отчетность служит *инструментом самооценки экономической, социальной и экологической деятельности компании*, позволяет вести диалог с заинтересованными сторонами, реализовывать дополнительные конкурентные преимущества.

Стандарт верификации¹ AA1000 направлен на всестороннюю проверку отчета деятельности компании по показателям ее устойчивого развития, тенденциям проходящих в компании процессов, систем и уровней

¹ Согласно Стандарту AA1000 верификация – это метод, который с помощью ряда конкретных принципов и подходов позволяет оценить качество подготавливаемых организацией материалов, например, ее отчетов, а также существующих в организации систем, процессов и уровень компетентности, которые обеспечивают эффективность ее работы. Верификация предполагает, что результаты такой оценки будут открыты для широкой публики, что послужит для получателей отчета гарантией его достоверности.

компетентности менеджмента. Основное предназначение Стандарта – помощь верифицирующим организациям, высшему менеджменту и стейкхолдерам в планировании и контроле за составлением отчета.

Руководство GRI по отчетности в области глобального развития также предназначено для помощи организациям, составляющим отчеты о деятельности компаний, всем заинтересованным сторонам, в оценке устойчивого развития.

Руководство GRI предполагает наличие в социальном отчете пяти разделов.

В первом разделе «Видение и стратегия» приводится описание стратегии развития организации в области устойчивого развития, предваряемое заявлением первого лица организации.

Во втором разделе «Характеристика» предполагается обзор структуры и деятельности организации, описываются проблемные области, раскрываемые в отчете.

В третьем разделе «Структура управления и системы менеджмента» представляется структура организации, особенности системы менеджмента, мероприятия по вовлечению в процесс обсуждения и контроля реализации стратегии развития стейкхолдеров.

В четвертом разделе «Указатель содержания GRI» показывается специальная таблица, обозначающая, где в отчете расположена специальная информация.

В пятом разделе «Показатели результативности» представляются характеристики воздействия или влияния деятельности организации, сгруппированные по комплексным, экономическим, экологическим и социальным показателям деятельности.

Принципы составления социальной отчетности по Руководству GRI структурированы так:

- системообразующие принципы подготовки отчета: открытость, вовлечение заинтересованных сторон, верифицируемость;

- принципы, определяющие решения о том, что следует включать в отчет: полнота, значимость, контекст устойчивого развития;
- принципы, относящиеся к качеству и достоверности отчета: точность, объективность, сопоставимость;
- принципы, относящиеся к доступности отчета: ясность, своевременность¹.

Еще одним общепринятым документом в области социальной отчетности является Глобальное соглашение об общих принципах и ценностях ООН или Глобальный договор ООН. Глобальный договор структурирован по следующим направлениям.

Права человека. ООН обращается с просьбой к деловому сообществу поддерживать и уважать защиту международных прав человека в сферах влияния бизнеса, обеспечивать мероприятия по недопущению нарушения прав человека на предприятиях.

Труд. ООН просит деловое сообщество поддерживать свободу ассоциаций и признание права работников на коллективный договор, содействовать ликвидации принудительного, обязательного и детского труда, дискриминации в отношении труда и занятости.

Окружающая среда. ООН рекомендует поддерживать осторожный подход к экологическим задачам, предпринимать инициативы по поощрению большей экологической ответственности, поощрять разработку и распространение экологически безопасных технологий.

Предотвращение коррупции. ООН считает, что бизнес должен противодействовать коррупции во всех ее формах, включая предотвращение взяточничества.

Строго говоря, подчинения единому стандарту социальной отчетности в мировой практике нет. Например, компания ВР при составлении отчета за 2004 г. использовала Руководство GRI, Глобальное соглашение об общих принципах и ценностях ООН («Глобальный договор» ООН) и еще один документ ООН

¹ Источник: www.globalreporting.org

«Стандарты тысячелетия». Похожая ситуация складывается и в России. Так, руководство GRI при составлении социальных отчетов использует 30% российских компаний, Стандарт AA1000 – 18%, «Глобальный договор» - 9%, другие системы отчетности или свободную форму – 43% российских компаний¹.

Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей) выпустил рамочное национальное руководство по внедрению концепции КСО «Социальная хартия российского бизнеса» и методическое пособие по составлению социальной отчетности «Пять шагов на пути к социальной устойчивости компаний. Рекомендации по оценке деятельности и подготовке нефинансовых отчетов», что в определенной степени облегчило задачу менеджмента корпораций по составлению социальных отчетов. Вместе с тем, различные методические основы составления отчетности затрудняют сопоставление отчетов по всем пунктам, поэтому мы ограничимся рассмотрением отчетности по двум направлениям: по социальной защите работников и поддержке окружающего сообщества.

Рассмотрим некоторые положения социальных отчетов в области совершенствования социальной защиты работников и поддержки окружающего сообщества трех корпораций: ОАО ГМК «Норильский никель», ОАО «ЛУКОЙЛ» и РАО «ЕЭС России». Данные компании являются крупнейшими в России, социально-экономическая политика, проводимая их руководством, определяет показатели уровня и качества жизни миллионов российских граждан, эти корпорации стремятся к интеграции в мировую финансовую и хозяйственную систему, а потому следуют общемировым тенденциям КСО.

Границы социальной отчетности компаний определены пределами России, при этом это могут быть как сводные данные по предприятиям или информация о головной компании, так и сведения об основных активах, расположенных на российской территории. Дополнительно отметим, что все

¹ Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности. Аналитический обзор/Под общей ред. А.Н.Шохина. М.,2006. С.34.

социальные отчеты представлены на корпоративных сайтах компаний, а кроме этого, опубликованы в виде отдельных изданий.

Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель»

ОАО «ГМК «Норильский никель» - крупнейший производитель и экспортер цветных металлов в России. Выручка от продажи металлов в 2005 г. составила 205,8 млрд. рублей, чистая прибыль - 65,2 млрд. рублей, налоговые платежи – 50,7 млрд. рублей. Налоговые поступления ОАО «ГМК «Норильский никель» в консолидированном бюджете Российской Федерации составляют 0,67%, в бюджете Красноярского края - 37,3%, в бюджете г.Норильска – 68,1%. В компаниях, входящих в Группу «Норильский никель», работают 48,7 тыс. человек, средняя заработная плата – 33,8 тыс. рублей, текучесть кадров – 7,2%. Общие затраты на социальные программы в 2005 г. составили 635,6 млн. рублей¹.

В концепции КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» определены принципы социальной ответственности по отношению к персоналу предприятия и местному сообществу.

В отношении *совершенствования социально-трудовых отношений* в трудовом коллективе принципы КСО заключаются в следующем:

- обеспечение эффективными рабочими местами с конкурентоспособным уровнем вознаграждения и социальных льгот;
- неукоснительное соблюдение установленных законодательством и коллективными соглашениями норм в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве, исходя из приоритетности безопасности работников и сохранения их здоровья;
- содействие всестороннему профессиональному и культурному развитию работников.

¹ Здесь и далее данные с сайта компании www.nornik.ru

Принципы КСО в отношении *поддержания социальной стабильности в окружающем сообществе* таковы:

- обеспечение занятости населения территорий;
- уплата налогов, формирующих местные и региональные бюджеты;
- реализация проектов, содействующих социально-экономическому развитию территорий и социальной сферы;
- участие в проектах по охране окружающей среды;
- оказание благотворительной помощи слабо защищенным категориям населения.

За исключением второго принципа, «уплата налогов, формирующих местные и региональные бюджеты», являющегося законодательно вмененной обязанностью любого хозяйствующего субъекта, принципы КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» достаточно полно отражают сущность КСО по отношению к местному сообществу.

По отношению к *развитию социальной и природоохранной сфер общества* принципы КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» таковы:

- производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным с учетом интересов бизнеса и общества способом в объеме, качестве и ассортименте, соответствующим рыночному спросу. КСО предполагает использование ресурсосберегающих технологий, обеспечение экологической и промышленной безопасности производства;
- соблюдение требований и норм международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса;
- неукоснительное соблюдение законодательств стран расположения предприятий, в том числе в части уплаты налогов;
- реализация общественно-эффективных проектов в социальной и природоохранной сферах на национальном и международном уровнях.

Социальная политика ОАО «ГМК «Норильский Никель» проводится по следующим направлениям (рис.2.1).



Рисунок 2.1. Направления социальной политики ОАО «ГМК «Норильский никель»

Безопасность труда в компании обеспечивается за счет технического перевооружения производства, обеспечения работников современными индивидуальными средствами защиты, проведения санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, мотивации персонала к неукоснительному соблюдению техники безопасности труда, мониторинга и контроля системы охраны труда. В 2005 г. по сравнению с 2004 г. число

несчастных случаев на производстве уменьшилось на 8%, суммарные потери рабочего времени составили 83% от уровня 2004 г.

Средний размер компенсационного пакета в ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2005 г. составил 25 852 рубля. В компенсационный пакет компании входят предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного отдыха работников и оздоровления членов их семей, оплата один раз в два года проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно, дополнительное пенсионное обеспечение работников.

В программах по *корпоративному пенсионному обеспечению* на 1 января 2006г. участвовало 2 630 работников. Корпоративные пенсионные системы состоят из следующих программ:

- *«шесть пенсий»* - участники программы получают в течение двух лет после выхода на пенсию дополнительную к трудовой пенсии материальную помощь, равняющуюся шести трудовым пенсиям. Средний размер дополнительных пенсий в 2005 г. составил более 22 тыс. рублей, в настоящее время в программе участвует 181 человек;
- *«пожизненная профессиональная пенсия»* - компания пожизненно выплачивает в дополнение к трудовой пенсии корпоративную пенсию в размере двух трудовых пенсий. В 2005 г. средняя доплата к пенсиям по этой программе составила 10 100 рублей, в настоящее время в программе участвует 1 349 человек;
- *«дополнительная пенсионная выплата»* - по условиям программы предусматривается единовременная выплата лицам в возрасте 55 лет и стажем работы на предприятии не менее 15 лет при выходе на пенсию или при увольнении по сокращению штатов. В 2005 г. выплаты получили 75 человек, а средний размер составил 500 тыс. рублей.

В 2005 г. участниками различных *учебных мероприятий* стали 23 367 работников (47,9% от общего числа работников). В 2005 г. на работу принято 1 125 человек (2,3% численности персонала) в возрасте до 30 лет. Еще одним направлением работы с персоналом является работа с целевыми группами:

«Академия наставников», Движение молодых специалистов «Лидер», «Университет мастера», «HR – клуб», «Женский взгляд».

В ОАО «ГМК «Норильский Никель» действует *целевая программа «Быт на производстве»*, предметом которой служит содержание более 600 объектов культурно-бытовой сферы на производстве. В 2005 г. на программу было израсходовано 210 млн. рублей.

Оздоровление работников осуществляется в собственных оздоровительных комплексах в Норильске, Дудинке и Сочи. В 2005 г. было выделено льготных путевок из расчета 36 на 100 работников. Общее количество детей работников, отдохнувших в летних лагерях, составило 1 250 человек. Сумма расходов группы компаний на оздоровление работников 2005 г. составила 315,5 млн. рублей или 75,5% общей стоимости путевок.

В 2005 г. ОАО «ГМК «Норильский никель» организовал более 100 *рабочих мест для школьников в летний период*, в окружающем сообществе реализуются *программы социальной поддержки* инвалидов, ветеранам войн вручаются денежные пособия, подарки, предусматриваются средства для решения их социально-бытовых проблем. Компания поддерживает функционирование 23 школ и 18 детских садов, в которых растут и обучаются дети народов Крайнего Севера. Расходы ОАО «ГМК «Норильский никель» на содержание социальной сферы Норильска в 2005 г. составили более 2 млрд. рублей.

Среди основных задач компании в области КСО на 2006 г. отметим синхронизацию составления и представления социального и годового отчетов, развитие системы доведения информации, содержащейся в социальном отчете, до всех заинтересованных лиц и создание корпоративного института реализации социальных программ.

Социальный отчет ОАО «ЛУКОЙЛ»

ОАО «ЛУКОЙЛ» - крупнейшая нефтяная компания России. На долю ОАО «ЛУКОЙЛ» приходится 19% добычи и столько же переработки нефти в России. В 2002 г. принят *Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ»* - основной

документ, регламентирующий обязательства и приоритеты компании в области социальной и благотворительной политики, а также в экологической деятельности (Приложение 3). В 2004 г. компанией на территории России было выплачено налогов на общую сумму 239,8 млрд. рублей. Общие затраты ОАО «ЛУКОЙЛ» на цели партнерства и благотворительности в процессе поддержки социально-экономического развития регионов присутствия в 2004 г. составили 1,05 млрд. рублей, на содержание объектов социальной инфраструктуры предприятий – 1,36 млрд. рублей. Численность работающих на предприятиях ОАО «ЛУКОЙЛ» на 1 января 2005 г. составила 131 426 человек¹.

Принципы КСО ОАО «ЛУКОЙЛ» следующие:

- динамичное и успешное развитие компании, которое обеспечит ей достойное место на мировом уровне. Без достижения высоких производственных и финансовых показателей компания не может быть социально ответственной;
- люди – наша ценность. Решения, принимаемые компанией, должны учитывать интересы всех заинтересованных сторон и быть им понятны. компания стремится находить оптимальные решения с помощью внутренней социальной политики и благотворительных программ;
- объективно оценивая то, что производственная деятельность не проходит бесследно для экологии, компания принимает практические меры для снижения и предотвращения возможных негативных последствий для окружающей среды, а также в области промышленной безопасности и охраны труда.

Благодаря реализации программ *по снижению аварийности на производстве и выполнения мероприятий в области охраны труда* показатели производственного травматизма в ОАО «ЛУКОЙЛ» значительно ниже среднеотраслевых. Для проведения общественного контроля охраны труда в компании создана *техническая инспекция труда*, функционирует *институт*

¹Здесь и далее данные с сайта компании www.lukoil.ru

уполномоченных. Проводимые мероприятия позволили уменьшить число выявленных нарушений с 217 в 2003 г. до 170 в 2004 г.

В ОАО «ЛУКОЙЛ» действуют программы *корпоративного социального страхования*. Затраты компании на ДМС в рамках программ в 2004 г. составили 534 млн. рублей, взносы компании на негосударственное пенсионное обеспечение в дополнение к взносам работников – 378 млн. рублей (взносы работников составили 228 млн. рублей). В компании действует *специальная пенсионная программа*, по которой работник вносит часть своей заработной платы в НПФ компании, а компания *дополняет его пенсионный счет эквивалентной суммой*. На поступающие средства начисляется инвестиционный доход, превышающий уровень инфляции в стране. В настоящее время в пенсионной схеме ОАО «ЛУКОЙЛ» за счет работодателя принимает участие 117 тыс. человек, а 54 тыс. человек предпочли доленое участие. Суммарные затраты на *социальную поддержку пенсионеров*, работавших в компании, в 2004 г. составили 149 млн. рублей.

В улучшении *жилищных условий* в той или иной степени нуждаются 25 тыс. работников компании или 19% от числа всех работающих. В 2004 г. доля *безвозмездных субсидий* на обеспечение работников жильем в общем объеме затрат, выделяемых на решение жилищных проблем, составила 61%.

В 17 учебных центрах компании и 5 учебных классах, а также в различных учебных заведениях в России и за рубежом *ежегодно проходит обучение каждый третий работник*, среди кадрового резерва ОАО «ЛУКОЙЛ» доля прошедших переобучение и переквалификацию составляет более 50%. В компании действует *совет молодых специалистов*, одна из задач которого – поиск молодежи, способной находить и внедрять инновационные решения в производственной и социальной деятельности компании. Для этого проводятся научно-практические конференции и конкурсы научно-практических работ, а лучшие разработки внедряются в практику.

Достойны упоминания принципы работы компании при *реструктуризации производства*: во-первых, работников заранее информируют

о предстоящей реорганизации; во-вторых, заранее прекращается прием новых работников; в-третьих, прежде всего сокращаются вакантные места. Реализация этих принципов позволяет трудоустраивать высвобождающихся работников на естественно образующиеся вакантные места, проводить переподготовку на учебно-курсовых комбинатах компании, предоставлять работникам не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы, содействовать в переезде в другую местность с оплатой стоимости переезда. При этом сохраняется часть льгот, входящих в социальный пакет.

Компания обеспечивает работников и членов их семей *льготными путевками* в оздоровительные и санаторно-курортные учреждения. В период 2002-2004 гг. по льготным путевкам отдохнуло более 25 тыс. человек. В компании ежегодно проводятся соревнования по различным видам спорта для работников и членов их семей.

Поддержка компанией *окружающего сообщества* проводится в двух формах: по программам *социального инвестирования* и программам *спонсорства и благотворительности*. В рамках программ помощи детям компания помогает воспитанникам более 50 детских домов, организует летний отдых детей на Черном море, проводит многочисленные выездные выставки. Стипендиальные программы обеспечивают стипендиями в размерах 700 и 1 250 рублей 120 студентов различных вузов страны. Кроме того, ОАО «ЛУКОЙЛ» в 2004 г. на конкурсной основе были присуждены 750 грантов в области образования, культуры, медицины и дошкольного воспитания.

Компания осуществляет *совместные программы* с несколькими государственными музеями, сотрудничает с коллективами культуры, входит в попечительские советы театральных и музыкальных учреждений. ОАО «ЛУКОЙЛ» является спонсором коллективов в области спорта.

Приоритеты компании в области *охраны окружающей среды* представлены в специально разработанной «Политике Компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды». Для организации деятельности в области охраны окружающей среды в компании

функционирует Департамент промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ. В 2004 г. одобрена «Концепция обеспечения безопасности при эксплуатации морских и речных терминалов дочерних обществ ОАО «ЛУКОЙЛ».

В настоящее время в компании реализуется «Программа по совершенствованию и развитию сил первого уровня реагирования при ликвидации аварийных разливов нефти и нефтепродуктов на морских и речных акваториях». В течение 2000-2003 гг. на защиту окружающей среды направлено 26 млрд. рублей, в 2004-2008 гг. сумма возрастет до 33,5 млрд. рублей.

Среди приоритетных задач в области КСО ОАО «ЛУКОЙЛ» на 2006 г. - активизация диалога между компанией и окружающим сообществом, повышение доверия к компании и корпоративному сектору в целом, достижение новых качеств корпоративного управления.

Социальный отчет РАО «ЕЭС России»

Компании, входящие в РАО «ЕЭС России» производят до 70% электроэнергии и до 30% тепла на территории России, а в совокупности контролируют около 6% выработки электроэнергии в мире. Холдинг обеспечивает работой 0,74% от общего числа занятых в России или 3,5% занятых в промышленности России. Среднесписочная численность холдинга в 2005 г. составила 462,1 тыс. человек. Выручка от реализации продукции холдинга в 2004 г. составила 670,0 млрд. рублей, в 2005 г. – 777,0 млрд. рублей. На долю РАО «ЕЭС России» приходится более 2% всех налогов в консолидированном бюджете Российской Федерации – в 2004 г. предприятия холдинга перечислили в различные бюджеты 160,5 млрд. рублей. Вклад РАО «ЕЭС России» в создание ВВП составляет около 3%¹.

Базовыми принципами концепции КСО РАО «ЕЭС России» считает:

- соблюдение законодательства;
- добросовестное деловое поведение;
- развитие социальных и благотворительных инициатив;

¹ Здесь и далее данные с сайта: www.rao-ees.ru

- соблюдение прав человека.

В 2005 г. РАО «ЕЭС России» разработало и утвердило Концепцию управления нефинансовыми рисками (рис. 2.2).



Рисунок 2.2. Система управления нефинансовыми рисками РАО «ЕЭС России»

В корпоративном социальном отчете холдинга вызывает интерес представление заинтересованных сторон. К ним относятся:

1. Акционеры материнской компании, дочерних и зависимых обществ.
2. Органы государственной власти (ответственные за реформу электроэнергетики, за тарифное регулирование, за регулирование деятельности социально значимых потребителей, антимонопольные органы, органы надзора).
3. Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.
4. Сотрудники (топ-менеджмент, менеджмент среднего уровня, другие категории персонала).
5. Потребители (крупные промышленные потребители, социально значимые потребители, средний и малый бизнес, население).
6. Инвесторы (стратегические и портфельные).
7. Производители и поставщики оборудования и топлива.
8. Конкуренты.

9. Деловые и профессиональные объединения (профсоюзы, ассоциации работодателей, бизнес-ассоциации, общественные организации).

10. Средства массовой информации и коммуникации.

Добавленная стоимость, определяемая как разница между доходами и расходами на приобретение топлива, сырья, водоснабжение и другое, в 2004 г. распределялась следующим образом (диаграмма 2.3).

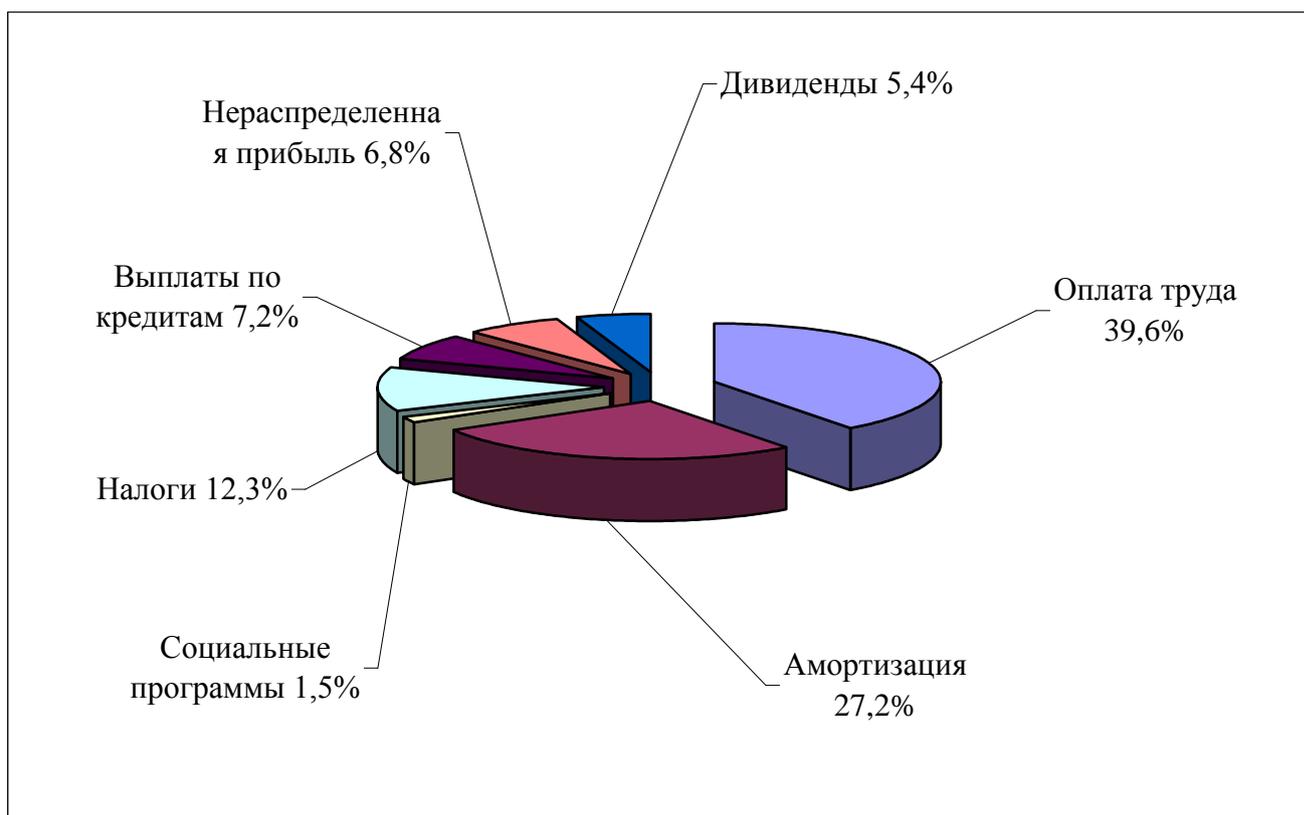


Диаграмма 2.3. Структура распределения доходов РАО «ЕЭС России» в 2004 г.

Несчастные случаи на производстве в РАО «ЕЭС России» связаны с недостаточной подготовкой среднего и младшего технического персонала, а также с недостаточной корреляцией системы премирования с уровнем нарушений в организации работ. Несмотря на это, в 2004-2005 гг. удалось снизить на 45% число смертельных случаев на производстве по всем предприятиям холдинга. Коэффициент частоты несчастных случаев в расчете на 1 000 работников в 2005 г. составил 0,75, в то время как по России – 3,9. За период 2002-2005 гг. общее число случаев производственных травм сократилось с 530 человек в 2002 г. до 303 в 2005 г. Относительные показатели

производственного травматизма также снизились - с 0,82 в 2002 г. до 0,75 в 2005 г. Следующим после нарушений техники безопасности и условий охраны труда фактором производственного травматизма стало нарушение правил дорожного движения (29,3% от общего числа полученных производственных травм).

В 2004 г. в холдинге принята *Стратегия негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) работников*. В настоящее время структура НПО состоит из двух планов – *паритетного и корпоративного*. По *паритетному плану* работодатель совместно с работником финансируют его будущее пенсионное обеспечение. По *корпоративному плану* энергокомпании холдинга организуют дополнительное к государственному пенсионное обеспечение работников. В 2005 г. пенсионными программами было охвачено 296 тыс. человек или 64,4% от общего числа работников. На конец 2005 г. более 33 тыс. человек получали вторую пенсию, а общая сумма выплат негосударственных пенсий в 2005 г. составила 352,6 млн. рублей.

В РАО «ЕЭС России» принят «Стандарт организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала», содержащий основные требования и нормы в области *повышения квалификации персонала*. В рамках Ассоциации образовательных организаций электроэнергетики функционирует 73 учебных заведения, в которых в 2005 г. прошли подготовку и переподготовку более 150 тыс. человек, в том числе 82 тыс. рабочих, 33 тыс. специалистов и свыше 28 тыс. руководителей.

Для облегчения процесса обучения холдингом создан «Интернет-портал информационного пространства развития человеческих ресурсов электроэнергетики», предоставляющий пользователям услуги по дистанционному обучению, программы по рекрутингу и оценке персонала, доступ к электронной библиотеке нормативной и технической документации, трансляцию учебных программ.

В дополнение к существующим программам в холдинге создан Корпоративный энергетический университет (КЭУ), организующий адресную

подготовку и переподготовку специалистов всех уровней на базе существующих вузов и колледжей страны.

Отметим, что РАО «ЕЭС России» признает наличие проблем, связанных с *воздействием на окружающую среду*. На долю холдинга приходится 14% всех выбросов в атмосферу загрязняющих веществ, 36% общего забора природных вод и 3% от сброса грязных сточных вод. Модернизация станций с использованием парогазовых технологий позволит обеспечить экономию до 20 млн. т природного газа в год, сократить выбросы углекислого газа. Проводимые мероприятия позволяют снизить масштабы вредного воздействия на экологию. Например, в результате модернизационных мер выбросы вредных веществ предприятий ОАО «Мосэнерго» снизились в 4 раза. Однако данная проблема является общенациональной и без значительного притока инвестиций будет вряд ли решена.

Основными направлениями благотворительной деятельности РАО «ЕЭС России» являются развитие науки, образования, окружающей среды, сохранение и приумножение культурного наследия, поддержка общественных инициатив, охрана здоровья и благополучия людей, помощь социально незащищенным группам населения.

Так, в области поддержки молодых исследователей учрежден конкурс «Новая генерация», призовой фонд которого составляет 100 тыс. долларов. В 2004 г. победителями конкурса стали 40 ученых и 10 студентов, получившие по 2 тыс. долларов США. В 2005 г. было отмечено 65 молодых ученых и студентов, каждый из которых получил диплом и денежную премию. РАО «ЕЭС России» оказывает благотворительную поддержку нескольким детским домам, творческим коллективам, спортивным командам.

К основным задачам РАО «ЕЭС России» в области КСО руководство холдинга относит совершенствование социально-трудовых отношений в трудовых коллективах, в первую очередь, повышение безопасности труда и уровня заработной платы, расширение масштабов экологических мероприятий на предприятиях, ведение добросовестной деловой практики прежде всего в

рамках отношений с социально значимыми энергопотребителями, а также развитие институтов гражданского общества.

Подводя итоги анализу представленных аспектов социальных отчетов компаний в части социальной защиты работников и поддержки окружающего сообщества отметим следующее.

Общее в социальной отчетности российских компаний

1. Все корпоративные социальные отчеты составлены в соответствии со стандартом AA1000 и Руководством GRI и заверены независимыми аудиторскими организациями. Во всех корпорациях, чьи социальные отчеты были рассмотрены, руководство практической реализацией концепций КСО осуществляет *представитель топ-менеджмента в ранге заместителя генерального директора*. Например, подготовку корпоративного социального отчета РАО «ЕЭС России» осуществляла рабочая группа под руководством заместителя Председателя Правления Л.В.Драчевского, он же возглавляет Комиссию по вопросам управления нефинансовыми рисками холдинга. Подобное должностное подчинение уместно рекомендовать все компаниям, которые хотят внедрить в свою практику принципы КСО.

2. Все корпорации считают существенным вклад от реализации принципов КСО *в повышение их капитализации*. Среднесрочное и долгосрочное планирование деятельности компаний в настоящее время неразрывно связано с дальнейшим внедрением принципов КСО.

3. В разрезе социально-трудовых отношений общим для всех представленных социальных отчетов является то, что корпорации считают содержание коллективных договоров или Генеральных соглашений *частью системы КСО*, однако спектр мероприятий по совершенствованию социально-трудовых отношений в коллективах существенно шире по сравнению с указанными в коллективных договорах. Во всех социальных отчетах прослеживается повышенное внимание к обеспечению занятости работников и окружающего сообщества, проведение мероприятий по охране труда и промышленной безопасности, изыскание внутренних резервов для повышения

заработной платы в том числе путем пересмотра тарифных соглашений, организация оздоровительного отдыха работников и членов их семей.

4. Во всех корпорациях разработаны и действуют *негосударственные пенсионные программы*, основанные как на совместном участии работников и работодателей в формировании пенсионных накоплений, так и на оказании постоянной пенсионной поддержки работникам, достигшим пожилого возраста. В некоторых случаях пенсионеры компаний продолжают получать бесплатное медицинское обслуживание в корпоративных медицинских учреждениях, решаются их бытовые проблемы.

5. Значительное внимание уделяется *повышению образовательного уровня работников* и подготовке кадрового резерва компаний, причем, как из действующих сотрудников предприятий, так и через поиск талантливой молодежи. Выявляются и материально поддерживаются молодые ученые, студенты и аспиранты, которые в будущем могли бы стать полноценными работниками корпораций.

6. Внешние социальные программы подразделяются на *социально ориентированные инвестиции и благотворительность*. Примерами социального инвестирования служат программы помощи детям, к благотворительности можно отнести многочисленные примеры спонсорской поддержки коллективов культуры, социальных учреждений, ветеранских организаций.

7. Как продвижение бизнеса корпораций в направлении прозрачности и открытости можно расценить *публикацию социальной отчетности в средствах массовой информации*, в частности, в сети Интернет. Отметим, что в настоящее время на сайтах многих крупных компаний не размещаются не только социальные отчеты (во многих случаях их просто нет), но и прочая информация, характеризующая сложившуюся в этих предприятиях систему социально-экономических отношений. Многие организации по недосмотру или сознательно предпочитают не предавать огласке даже содержание

коллективных договоров, что существенно усложняет потенциальным работникам процедуру правильного выбора при трудоустройстве.

8. В ближайшие годы корпорации, ставшие пионерами в разработке социальной отчетности, инициируют *составление рейтингов социальной ответственности предприятий*, которые станут дополнением к существующим на фондовых биржах котировальным листам.

Не станем отрицать тот факт, что рассмотренные социальные отчеты принадлежат ведущим российским компаниям, во многих сферах являющимися монополистами, на предприятиях которых трудятся многие десятки тысяч работников. Однако в данном случае речь идет не об ошибках приватизации или государственного управления в стране, а о том, что данные компании являются проводниками общепринятых в мире идей КСО. На многих мелких и средних предприятиях при воздействии заинтересованных сторон также возможно разработать и внедрить организационные и финансовые механизмы социальной ответственности перед работниками и окружающим сообществом.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Прежде чем рассмотреть направления совершенствования корпоративной социальной политики, кратко остановимся на характеристике ОАО «Мосэнерго». Отметим, что данная компания выбрана в качестве полигона для апробации наших предложений по нескольким причинам. Во-первых, ОАО «Мосэнерго» входит в структуру РАО «ЕЭС России», где вопросам КСО уделяется значительное внимание. Во-вторых, ОАО «Мосэнерго» на протяжении последних лет своей деятельности показывает положительную динамику развития. В-третьих, в планах ОАО «Мосэнерго» - переход на унифицированные стандарты социальной отчетности, что станет качественно новым этапом развития взаимоотношений с трудовым коллективом, окружающим сообществом и обществом в целом.

Краткая характеристика ОАО «Мосэнерго»

ОАО «Мосэнерго» - крупнейший производитель электроэнергии и тепла в московском регионе. В 2005 г. компания произвела 64,8 млрд. кВт.ч электроэнергии или 6,8% от всей электроэнергии, произведенной на территории России, а также 70,7 млн. Гкал тепла или 5,0% от общего объема, вырабатываемого РАО «ЕЭС России». В 2005 г. производство электроэнергии в целом по РАО «ЕЭС России» возросло на 2,1%, тогда как в ОАО «Мосэнерго» - на 2,5%. В расчете на одного работающего выработка электроэнергии в целом по РАО «ЕЭС России» составила 1,5 млн. кВт.ч, в ОАО «Мосэнерго» - 3,4 млн. кВт.ч. Тепловой энергии в расчете на одного работающего произведено соответственно 0,9 и 3,7 тыс.Гкал.

По установленной мощности ОАО «Мосэнерго» превосходит все территориальные генерирующие компании России. В 2005 г. себестоимость произведенной электроэнергии составила 58,6 коп./кВт.ч при плане 58,5 кВт.ч, тепловой энергии – 386,0 руб./Гкал при плане 395,9 руб./Гкал. В 2005 г.

выручка от реализации продукции составила 71,0 млрд. рублей, чистая прибыль – 2,1 млрд. рублей.

Рыночная капитализация ОАО «Мосэнерго» на конец 2005 г. составила 3 955 млн. долларов США¹. Общая сумма дивидендов, начисленных за 2004 г., составила 624,3 млн. рублей. Структура затрат на производство электроэнергии и тепла в 2005 г. представлена на диаграмме 3.1.

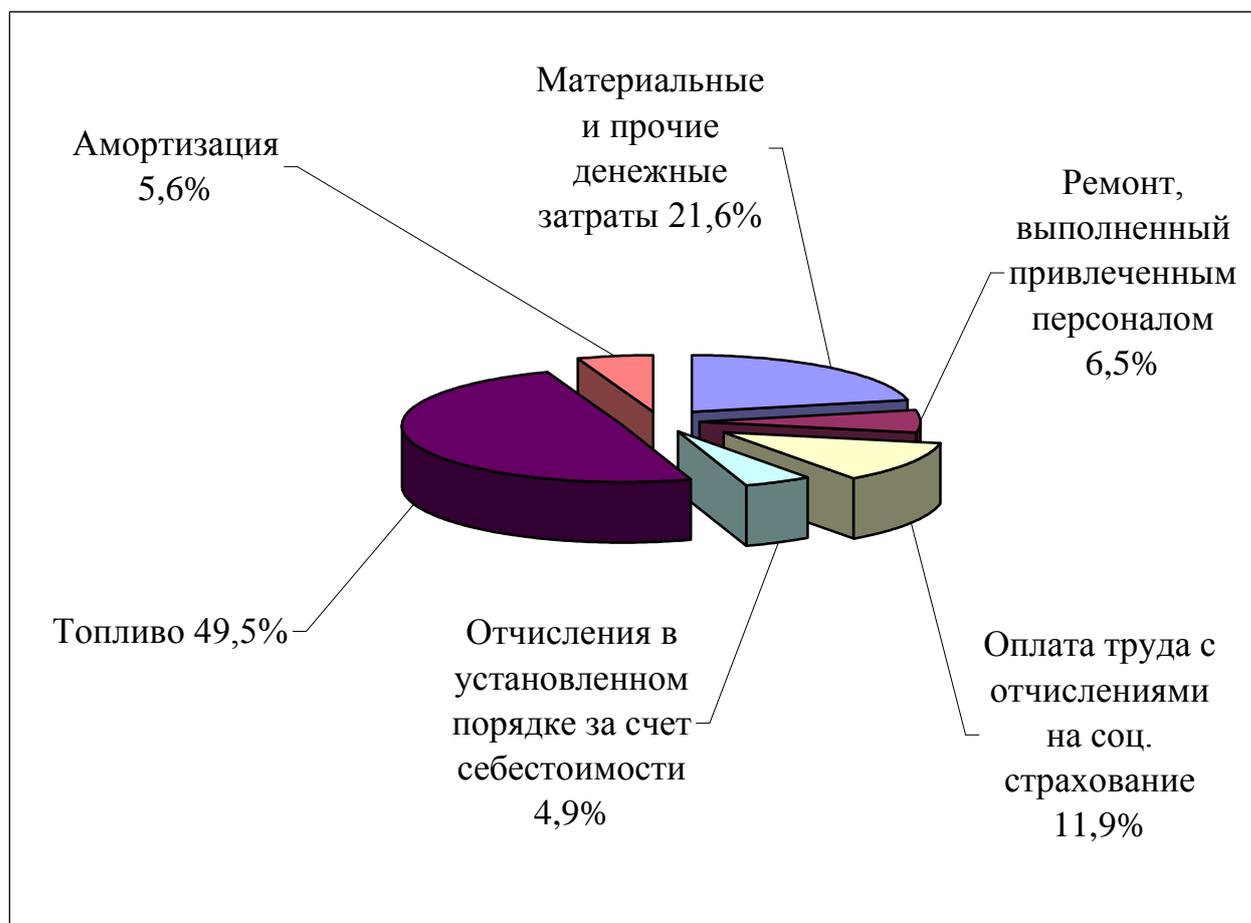


Диаграмма 3.1. Структура затрат ОАО «Мосэнерго» на производство электроэнергии и тепла на 1 января 2006 г. (всего – 63,1 млрд. рублей).

Численность персонала ОАО «Мосэнерго» на 1 января 2004 г. составляла 47 596 человек, на 1 января 2005 г. – 46 949 человек, 1 января 2006 г. - 18 951 человек. Столь резкое снижение численности персонала в 2005 г. связано с проведенной реструктуризацией производства. Среднемесячная заработная плата промышленно-производственного персонала в 2003 г. составила 15,7 тыс. рублей, в 2004 г. – 17,7 тыс. рублей, в 2005 г. – 22,4 тыс. рублей.

¹ По данным НП «Фондовая биржа РТС», рассчитанным на основе цены по 10 крупнейшим сделкам и количеству выпущенных акций.

Организационная структура ОАО «Мосэнерго» после проведенной реструктуризации представлена на рис. 3.1.



Рисунок 3.1. Организационная структура ОАО «Мосэнерго»

В ежегодных «Основных итогах производственно-хозяйственной деятельности» и «Годовых отчетах» вопросам социальной защиты работников компании уделяется значительное внимание.

Приоритетными социальными программами ОАО «Мосэнерго» по социальной защите работающего населения являются:

- совершенствование жилищной политики;
- медицинское обслуживание и страхование;
- санаторно-курортное лечение;
- отдых детей в оздоровительных лагерях;
- физкультура и спорт;
- культура;
- пенсионное обеспечение.

§1. Развитие корпоративного социального страхования

Снижение ставки ЕСН с 2005 г. с 35,6% до 26% поставило перед государственными внебюджетными фондами обязательного социального страхования задачу по уменьшению расходов на возмещение последствий социальных рисков, при этом снижение конституционных социальных гарантий работников и членов их семей не допускалось.

Практика показала, что фонды социального страхования с задачей не справились, и справиться не могли. Так, в связи с нехваткой средств в ФСС РФ с 2005 г. установлено ограничение пособия по временной нетрудоспособности, которое в настоящее время составляет 15 000 рублей, также с 2005 г. введены дни ожидания выплат пособий по временной нетрудоспособности из ФСС РФ, период которых в настоящее время составляет 2 дня.

Российские и мировые стандарты социального обеспечения

МОТ в качестве одного из приоритетных направлений развития социальной защиты населения в XXI в. определяет обязанность исполнительной власти стран «не только обеспечить охват трудящихся

надежной обязательной системой социального страхования, но и создать необходимые условия для развития дополнительных добровольных социальных страховых систем»¹. В *базовых стандартах* социального обеспечения, определенных Конвенцией № 102 и Европейским кодексом социального обеспечения, принятом в 1964 г., наиболее важным параметром, определяющим относительный уровень обеспечения по системам социального страхования, является *коэффициент замещения*. Данный коэффициент показывает размер пенсий и пособий в виде доли от заработной платы застрахованного, другими словами, соотношение размера пенсии или пособия и заработка как базы для начисления страховых взносов и определения размера пенсии и пособий. *Базовые стандарты* содержат следующие минимальные размеры пенсий и пособий после 30 лет уплаты страховых взносов:

- пенсии по старости – 40%;
- пособия по временной нетрудоспособности – 45%;
- пособия по безработице – 45%;
- выплаты по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: пособия по временной нетрудоспособности – 50%;
- пенсии по инвалидности – 50%;
- пенсии по случаю потери кормильца – 40%.

Ряд Конвенций и Рекомендаций МОТ и пересмотренный в 1990 г. Европейский кодекс социального обеспечения ввели в практику социальной защиты развитых стран *повышенные стандарты социального обеспечения*. Повышенные стандарты увеличили коэффициенты замещения, например, по пенсиям до 50 - 65%.

Сравнение существующей в России системы обеспечения по обязательному социальному страхованию с рекомендуемыми МОТ базовыми стандартами представлено в табл. 3.1.

¹ Лушникова М.В. От советской системы к современным новациям.//Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2004. №5 (225).

Таблица 3.1

Сравнение размеров социальных гарантий застрахованным (в % от размера заработной платы)

Виды выплат	Россия в 2005 г.	Международные стандарты, конвенции МОТ
Пенсии	Средний размер: 28% после 40 лет уплаты взносов	Минимальный размер: 40% после 30 лет уплаты взносов
Пособия по временной трудоспособности	Средний размер: 50-70%	Минимальный размер: при наличии иждивенцев 55%
Пособия по безработице	Средний размер: 10-20%	Минимальный размер: 45%
Медицинская помощь и компенсация расходов на оплату лекарств	Средний размер: 10-50%	Минимальные размеры: 70% - при амбулаторном лечении; 100% - при стационарном лечении

Из данных таблицы 3.1 видно, что *существующая в России система обязательного социального страхования не соответствует даже базовым международным стандартам социального обеспечения*. В этой ситуации вполне логично на одно из основных мест в системе социальной защиты населения выходят корпоративные страховые программы. Предоставление страховых полисов на многих российских предприятиях входит в социальный пакет работников, что в свою очередь является частью социальной защиты в рамках КСО.

Программы добровольного страхования достаточно широко представлены на российском страховом рынке, а темпы распространения добровольного медицинского страхования (ДМС) свидетельствуют по крайней мере о двух вещах: снижающейся эффективности социальных гарантий, предоставляемых в рамках ОМС, и растущей популярности среди работников и работодателей программ ДМС как элемента социальной защиты.

Обязательное социальное страхование в ОАО «Мосэнерго»

Сразу несколько направлений социальных программ ОАО «Мосэнерго» реализуются с помощью механизма обязательного и добровольного корпоративного социального страхования. Обязательное социальное

страхование, проводимое на основании действующего законодательства в этой сфере, определяется прежде всего уровнем конкретного социального риска в стоимостном выражении, степенью потери дохода при реализации того или иного риска, а также мерой покрытия потерь от риска, устанавливаемой государством.

В этой связи отметим, что страховая форма социальной защиты обладает целым рядом преимуществ, в первую очередь, прозрачностью отношений и возможностью осуществлять мероприятия по минимизации последствий социальных рисков на условиях взаимозачета, то есть вычета необходимых компенсаций из регулярно перечисляемых в государственные внебюджетные фонды страховых взносов. Отметим, что в настоящее время на условиях взаимозачетов происходит распределение до 70% средств Фонда социального страхования РФ (ФСС РФ).

Динамика взносов ОАО «Мосэнерго» в ФСС РФ и расходов по видам страхуемых социальных рисков представлена в табл. 3.2.

Таблица 3.2

Динамика расходов на обязательное социальное страхование ОАО «Мосэнерго» и его структурных подразделений в 2001-2005 гг. (тыс. руб.)

	2001	2002	2003	2004	2005
Страховые взносы, всего	137601,5	159164,0	178099,6	188392,4	206489,6
Расходы, всего	120879,0	155236,4	160384,4	151418,0	121448,7
Оплата больничных листов					
Кол-во дней	355791	329465	313622	269873	189118
Сумма	100513,2	135669,1	142659,2	129931,4	94242,4
Выплаты по беременности и родам					
Кол-во дней	11691	14911	14290	15717	13205
Сумма	2892,3	5008,6	5339,8	6037,6	6233,4
Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет					
Кол-во пособий	1700	1853	2248	2119	1844
Сумма	330,5	886,4	1083,9	1028,1	876,6
Пособие при рождении ребенка					

Кол-во пособий	258	359	301	336	305
Сумма	373,8	1389,0	1354,5	1512	1786,5
Пособие на погребение					
Кол-во пособий	103	66	74	75	74
Сумма	102,3	66	74	75	74
Пособие по уходу за детьми-инвалидами					
Кол-во дней	742	937	834	862	690
Сумма	194,0	393,3	551,3	610,2	548,2
Пособие в ранние сроки беременности					
Кол-во пособий	60	90	70	76	90
Сумма	6	24,8	21	22,8	27

Из данных таблицы 3.2 видно, что на положительную динамику взносов не повлияло даже снижение ЕСН в 2005 г. с 35,6% до 26% (без страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний).

Обращает внимание снижение количества дней нетрудоспособности по больничных листам, что во многом обусловлено проводимой в компании политикой по укреплению здоровья работников посредством санаторно-курортного лечения и оздоровления детей работников в летних лагерях. Расходы по обязательному социальному страхованию в большей степени зависят от устанавливаемых государством нормативов, что особенно заметно при анализе динамики пособий в ранние сроки беременности (300 рублей) и социальных пособий на погребение (1 000 рублей).

Динамика расходов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний представлена в табл.3.3.

Таблица 3.3

**Динамика расходов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
ОАО «Мосэнерго» в 2001-2005 гг. (тыс. руб.)**

	2001	2002	2003	2004	2005
Страховые взносы, всего	22665,1	28884,1	34790,8	39073,6	40455,4
Расходы	1236,5	4703,3	5317,5	5490,0	4014,7

Оплата больничных листов					
Кол-во дней	1326	688	591	356	318
Сумма	380,9	272,3	416,9	361,3	168,0
Оплата дополнительного отпуска					
Кол-во дней	-	21	70	111	207
Сумма	-	9,8	28,6	48,8	138,0
Единовременные выплаты					
Кол-во выплат	3	-	-	-	-
Сумма	21600	-	-	-	-
Ежемесячные выплаты					
Кол-во выплат	296	54	169	-	-
Сумма	736,0	301,6	836,0	-	-
Расходы на предупредительные мероприятия	-	-	4025,3	5079,8	3708,7

Прежде всего отметим положительную динамику в снижении производственного травматизма, что во многом обусловлено появившейся в 2003 г. по соглашению с ФСС РФ возможностью часть страховых взносов на обязательное социальное страхование производственного травматизма направлять на проведение предупредительных мероприятий: наиболее существенное снижение количества дней временной нетрудоспособности в связи с производственными травмами приходится именно на 2003-2005 гг. О снижении тяжести производственного травматизма свидетельствуют цифры: если в 2003 г. на предприятиях компании произошло 11 несчастных случаев, то в 2004 г. – 8 несчастных случаев, а в 2005 г. – 7 несчастных случаев. Для сравнения: в 2001 г. в ОАО «Мосэнерго» произошел 21 несчастный случай.

Корпоративное социальное страхование в ОАО «Мосэнерго»

В ОАО «Мосэнерго» тенденция развития добровольных форм социального страхования также очевидна: в период 2002-2005 гг. действовали программы по страхованию жизни, ДМС, профессиональной ответственности строителей. Страховые взносы в НПФ за работников непромышленной сферы и неработающих пенсионеров уменьшились, однако произошло это за счет внедрения новых форм корпоративной социальной защиты и прошедшей

реструктуризации производства. Данные о развитии корпоративного социального страхования в ОАО «Мосэнерго» представлены в табл. 3.4.

Таблица 3.4

**Динамика корпоративного социального страхования ОАО «Мосэнерго»
в 2003-2005 гг. (тыс. руб.)**

Вид страхования	2002	2003	2004	2005
Страхование жизни	48,9	0,2	1059,6	1672,9
Добровольное медицинское страхование	16737,5	-	2326,7	3307,3
Взносы в НПФ за работников непромышленной сферы и неработающих пенсионеров	7688,0	3837,9	1070,3	0,9
Страхование профессиональной ответственности строителей	-	5,2	65,2	3984,1

По результатам рассмотрения представленных данных, а также современной ситуации с корпоративным социальным страхованием в целом можно сделать два вывода. Первый – *эффективность обязательного социального страхования в части компенсации и минимизации потерь от наступления социальных рисков снижается*. Второй – *российские организации при осуществлении корпоративного социального страхования используют богатый арсенал страховых продуктов, который вряд ли будет существенно расширен в ближайшие годы*. В связи с этим наиболее оптимальным будет такое направление развития добровольного социального страхования, при котором социальные страховые продукты будут восполнять недостаточно обеспеченные социальные гарантии, декларируемые государством.

Страхование дней ожидания

В качестве примера возьмем ситуацию с возмещением трудового дохода, утерянного вследствие временной нетрудоспособности. Как уже говорилось, в настоящее время одним из основных препятствий для достижения базового стандарта страхового обеспечения при временной нетрудоспособности, рекомендуемого МОТ, является введение с 2005 г. ограничения по максимальному размеру пособия. Также с 2005 г. первые два дня временной нетрудоспособности оплачивает работодатель.

С помощью корпоративного социального страхования данное препятствие устраняется. Работодатель может заключить договор со страховой компанией, по которому страховщик обязуется компенсировать разницу между получаемым из ФСС РФ пособием по временной нетрудоспособности и фактическим трудовым доходом работника. Как известно, пособие рассчитывается на основании Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденного Постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. №13-6. Пособие выплачивается в размере:

- 100 % заработка, если непрерывный стаж сотрудника составляет не менее 8 лет;
- 80 % заработка, если непрерывный стаж сотрудника составляет от 5 до 8 лет;
- 60% заработка, если непрерывный стаж сотрудника составляет до 5 лет.

Механизм определения финансовых условий страхования следующий. В первую очередь необходимо рассчитать какое количество работников, относящихся к различным вышеуказанным категориям по трудовому стажу, за прошедший период имело временную нетрудоспособность. Затем, вычислив среднюю сумму возмещения на одного работника (общая сумма возмещения из средств ФСС РФ по данным табл. 3.3 составила 94 242,4 тыс. рублей), а также учитывая то, что средняя продолжительность нахождения на больничном листе составила 8,0 дней (данный показатель совпадает с общероссийским), из которых 2 дня оплачивал работодатель, необходимо вычислить недостающую сумму возмещения временной нетрудоспособности на одного работника. Возьмем за основу тот факт, что общее число случаев временной нетрудоспособности в 2005 г. составило 23 567.

Как уже отмечалось, средняя заработная плата промышленно-производственного персонала ОАО «Мосэнерго» в 2005 г. составляла 22,4 тыс. рублей. Если бы возмещение из ФСС РФ производилось в размере 100% от заработной платы работника, ФСС РФ выплатил бы в 2005 г. не 94 242,4 тыс.

рублей, а 105 580,2 тыс. рублей (22,4 тыс. рублей / 30 дней x 6 дней нетрудоспособности x 23 567 страховых случаев). Таким образом, недостающая сумма страхового возмещения составила бы 11 337,8 тыс. рублей.

Если прибавить к полученной величине сумму, выплаченную ОАО «Мосэнерго» за первые 2 дня временной нетрудоспособности (35 193,4 тыс. рублей), то общая сумма страхового возмещения могла бы составить 46 531, 2 тыс. рублей или 0,91% от фонда заработной платы.

Разумеется, данную цифру нельзя принимать в качестве окончательного страхового тарифа, так как необходимо исключить допущения в расчетах, учесть рисковую надбавку, долю страхового тарифа на ведение дела и норму прибыли страховой компании.

Отметим, что несмотря на значительные затраты на страхование, данная страховая услуга могла бы войти в качестве одного из центральных звеньев социального пакета компании и продемонстрировала уровень социальной ответственности работодателя пред трудовым коллективом.

Накопительное страхование семьи

Несмотря на то, что в качестве основного направления развития корпоративного социального страхования мы предлагаем дополнять обязательное социальное страхование добровольными видами, нельзя не учитывать и другие виды страхования, появляющиеся в последнее время. Одним из таких видов страхования является накопительное страхование семьи.

Статистика неумолима: в последние годы на 10 зарегистрированных браков в среднем приходится более 7 разводов¹. Большое число разводов является одним из факторов ухудшения демографической ситуации в стране. Крепкая семья кроме увеличения рождаемости влияет и на продолжительность жизни: люди в семьях живут дольше, чем одинокие.

Суть социального страхового продукта заключается в добровольном сберегательном страховании семьи на случай дожития в браке до

¹ По данным Росстата на 1000 заключенных браков в 2000 г. приходилось 700 разводов, в 2002 г. – 853 развода, в 2004 и 2005 гг. – 649 разводов.

определенного срока. Страховой продукт выглядит так: страховая компания реализует полис страхования на случай достижения семьей определенного срока совместного проживания в зарегистрированном браке. Срок может быть различным – например, 10, 15 или 20 лет, а вариантами - не только оловянная, хрустальная или фарфоровая свадьбы, но и наличие детей.

Объектом накопительного страхования семьи будут являться имущественные интересы страхователя, связанные с достижением определенного срока существования семьи. *Страхователем* выступит один из супругов или третьи лица (родители, родственники, организация-работодатель, в нашем случае ОАО «Мосэнерго»). *Выгодоприобретатель* – страхователь или один из супругов (застрахованный). При этом не принципиально, кто из супругов будет выступать получателем страховой суммы, согласно действующему законодательству страховая выплата будет принадлежать обоим супругам в равных долях.

В качестве *страхового случая* определим факт дожития супругов в официально зарегистрированном браке, номер свидетельства о регистрации и другие данные которого будут содержаться в полисе сберегательного страхования семьи до определенного договором срока. При этом не имеет значения, проживала ли семья совместно или раздельно, подтверждением факта дожития служат отметки в паспортах и справки из отдела ЗАГС по месту регистрации каждого из супругов.

Страховая сумма - денежная сумма, определяемая по соглашению со страховой компанией и выплачиваемая по достижению семьей установленного срока существования. При наступлении страхового случая через 10 лет супруги получают сумму, в два раза большую по сравнению с внесенной страховой премией, через 15 лет – в три раза, а через 20 лет – в четыре раза большую. Расчет произведен, исходя из средней доходности по страховой сумме в 8% годовых (в рублях или валюте), а также существующей статистики разводов и продолжительности жизни. Страховая премия может вноситься наличными

деньгами или по безналичному перечислению единовременно либо по согласованному со страховой компанией графику.

§2. Оптимизация Программы ипотечного жилищного кредитования

Проблема обеспечения населения доступным и комфортным жильем – одна из самых актуальных социальных проблем современной России. Несмотря на то, что показатели ввода в действие жилых домов в последние годы имеют устойчивую тенденцию к росту¹, более 40% построенного жилья составляют индивидуальные жилые дома, построенные населением за свой счет или с помощью кредитов. Для основной массы нуждающегося в улучшении жилищных условий населения такой путь неприемлем.

Существующие в настоящее время варианты решения жилищной проблемы (ипотечное жилищное кредитование, долевое участие в строительстве, получение жилья по различным региональным и муниципальным социальным программам) кардинальных изменений в решение жилищной проблемы не вносят. Жилищная ипотека недоступна для большинства населения страны ввиду обоснованных, но часто невыполнимых требований к уровню доходов потенциальных заемщиков, высокой платы за кредит, когда выплаты процентов за пользование кредитом удваивают стоимость жилья уже через 6-7 лет, а также значительными дополнительными расходами на оформление, страхование, расчетно-кассовое обслуживание.

Долевое участие в строительстве жилья, еще недавно казавшееся одним из возможных выходов из жилищного тупика, обернулось многочисленными случаями мошенничества со стороны недобросовестных застройщиков, а принятие в конце 2004 г. ряда законодательных актов, призванных стимулировать развитие долевого жилищного строительства, на деле привело к

¹ По данным Росстата в 2000 г. построено 30,3 млн. кв. м общей площади жилых домов, в 2002 г. – 33,8 млн. кв.м, в 2004 г. – 41,0 кв.м, в 2005 г. – 43,6 млн. кв. м (Источник: Россия в цифрах. 2006: Крат. стат. сб./Росстат. М., 2006. С.247.)

резкому сокращению объемов долевого строительства из-за невыполнимости законодательных требований.

Региональные и муниципальные социальные программы обеспечения жильем социально незащищенных слоев населения и молодежи тормозятся рядом негативных факторов, среди которых недостаток мощностей и ресурсов для возведения муниципального жилья, высокая себестоимость строительства, отсутствие новых инфраструктурно подготовленных площадей под застройку.

Наконец, одной из главных причин недостаточного развития ипотеки в настоящее время является рост цен на недвижимость по всей стране, объяснением которому служат как макроэкономические причины (рост денежной массы в стране, повышение доходов населения, снижение курса доллара к рублю и другие), так и причины неэкономического характера (коррупция в органах государственной власти, отвечающих за распределение земельных участков под застройку, скупка пригодной для строительства земли непрофильными инвесторами в спекулятивных целях, ориентация застройщиков на элитное жилищное строительство).

Очевидно, что самостоятельно граждане жилищную проблему не решат, а поскольку вопрос обеспечения жильем является общенациональным, активную помощь людям должны оказать государство и компании-работодатели. Государство в лице законодательной и исполнительной власти должно задействовать все имеющиеся административные, налоговые, правовые рычаги, не оказывающие точечного эффекта при улучшении жилищных условий конкретного человека, но влияющие на улучшение ситуации в обществе в целом. По нашему мнению, ключевая роль в вопросе обеспечения населения доступным и качественным жильем принадлежит предприятиям-работодателям, которые должны включать решение жилищной проблемы своих работников в качестве базового пункта КСО.

Жилищная политика ОАО «Мосэнерго»

Социальная стабильность в коллективе, являющаяся важнейшим фактором повышения результатов производственно-хозяйственной

деятельности, основывается не только на полноценном медицинском обслуживании, корпоративных страховых программах, санаторно-курортном лечении или развитии физкультуры и спорта в трудовом коллективе, но и на участии в решении основных социальных проблем, к которым бесспорно относится жилищная. Руководство ОАО «Мосэнерго» осознает важность этой проблемы и в перечне корпоративных социальных программ по социальной защите работников ставит данное направление на одно из первых мест.

Начиная с 1994 г. жилищная политика ОАО «Мосэнерго» развивалась в двух направлениях. Первое направление заключается в передаче жилого фонда, находящегося на балансе компании, местным администрациям. Второе направление – всесторонняя помощь работникам в решении жилищной проблемы.

Передача жилого фонда в ведение органов местного самоуправления выглядит оправданной, так как жилой фонд для компании – непрофильный вид активов, требующий создания и содержания специальных структурных подразделений, отвечающих за техническое состояние и эксплуатацию жилых домов, а у местных властей возможностей для обслуживания жилищно-коммунального хозяйства существенно больше. Отметим, что передача жилья на баланс местных исполнительных органов власти велась с соблюдением всех необходимых процедур, с проведением предваряющего передачу ремонта и проверки функционирования всех коммунальных сетей.

В 1994 г. на начало передачи в муниципальную собственность ОАО «Мосэнерго» принадлежало и содержалось 566 жилых домов общей площадью 1 126 тыс. кв.м, в том числе в г. Москве – 77 домов, в Московской области – 463 дома, в Рязанской области – 26 домов.

К 1 января 2004 г. работа по передаче жилого фонда в муниципальную собственность была практически завершена. В 2004 г. было оформлено выбытие 7 жилых домов общей площадью 7,3 тыс. кв.м, а в 2005 г. – оставшихся 2 жилых домов. Заметим, что на баланс муниципальных властей также передавались вновь построенные жилые дома. В период 2000-2004 гг.

затраты на содержание жилого фонда ОАО «Мосэнерго» сократились с 175,8 млн. рублей в 2000 г. до 1,3 млн. рублей в 2004 г.

Ситуация с предоставлением жилья работникам компании решалась следующим образом (табл.3.5).

Таблица 3.5

Динамика продажи квартир работникам в 2001-2005 гг.

	2001		2002		2003		2004		2005	
	шт.	м ²	шт.	м ²						
Москва	75	5 791	24	1885	16	1198	4	280	займы	
Московская область	68	3 698	19	3257	4	240	59	4130	2	130
Всего	143	9 489	43	4063	20	1438	63	4410	16	н/д

Примечание: в 2005 г. ОАО «Мосэнерго» выдало беспроцентные займы на сумму 30 млн. рублей для покупки 14 квартир в г. Москве.

Как видно из данных таблицы 3.5, количество купленных компанией квартир для дальнейшего предоставления на различных условиях своим работникам в целом имеет отрицательную динамику. По нашему мнению, одной из причин является несбалансированная Программа ипотечного жилищного кредитования, что в перспективе может вызвать затруднения в привлечении и закреплении высококвалифицированных кадров, а также в улучшении жилищных условий работников ОАО «Мосэнерго».

Программа ипотечного жилищного кредитования ОАО «Мосэнерго»

Принятая в 2005 г. «Программа ипотечного жилищного кредитования» для работников ОАО «Мосэнерго» (далее – Программа) призвана уменьшить тяжесть жилищной проблемы в компании. Программа ориентирована на приобретение по схеме ипотечного жилищного кредитования либо готового жилья на вторичном рынке, либо строящегося жилья, при этом под источником кредитования подразумевается банк. Программа основывается:

- на заключении кредитного договора с банком на льготных условиях (без выплаты первоначального взноса, под более низкие годовые процентные ставки и другие льготные условия);

- на предоставлении адресной материальной помощи работнику для погашения процентов по кредиту;
- на поручительстве ОАО «Мосэнерго» за работника перед банком на время его работы в компании.

Отметим, что в настоящее время многие банки и без поручительства не требуют внесения первоначального взноса за приобретаемое жилье, если же от наличия первоначального взноса зависит процентная ставка по кредиту, многие предприятия предоставляют своему работнику заем. К тому же поручительство может быть необходимо только на время приобретения жилья, после покупки и регистрации квартиры в качестве ипотечного залога, поручительство компании уже не требуется, что и отмечено в документе.

В Программе могут принять участие работники, удовлетворяющие следующим требованиям:

- иметь жилье общей площадью на одного члена семьи ниже социальной нормы либо не иметь жилья вовсе;
- быть высококвалифицированным рабочим или специалистом;
- являться молодым специалистом в возрасте до 30 лет и иметь стаж работы не менее двух лет;
- принадлежать к категории «молодая семья» (возраст обоих супругов не должен превышать 30 лет, а стаж работы в компании должен составлять не менее двух лет);
- иметь общий стаж работы в компании не менее трех лет;
- отработать в компании не менее двух лет и при этом принадлежать к потомственным трудовым династиям в ОАО «Мосэнерго» с общим трудовым стажем семьи не менее сорока лет;
- состоять в семье, в которой оба супруга работают в ОАО «Мосэнерго».

В Программе записано, что преимущественное право на участие имеют работники, удовлетворяющие одному из дополнительных требований: наличию корпоративных и отраслевых наград, а также имеющие возможность внести первоначальный взнос за приобретаемое жилье от 10% до 30% и обеспечить

ежемесячное погашение начисленных процентов по ипотечному кредиту в размере не менее 30%.

К сожалению, в Программе не учтен такой важнейший вариант улучшения жилищных условий, как передача квартиры меньшей площади, в которой проживали нуждающиеся, в зачет погашения кредита с условием, что первоочередное право на приобретение высвобождающейся квартиры будут иметь очередники компании, желающие участвовать в Программе.

Вызывает сомнения участие в корпоративной ипотечной программе ОАО «Мосэнерго» лишь одного коммерческого банка, к тому же представляющего другую отрасль и принадлежащего другой корпорации – АБ «Газпромбанк». Согласно Программе срок, на который выдается кредит (в Программе обозначенный как срок выдачи кредита, что в общем смысле означает время для рассмотрения заявки, принятия решения и непосредственно выдачи) - от 5 до 10 лет, сумма кредита – от 5 тыс. до 500 тыс. долларов США, процентная ставка – 9-10% годовых. Особо оговаривается, что при оформлении кредита учитывается доход семьи работника.

Обратимся к условиям предоставления ипотечного кредита, действующих АБ «Газпромбанк» в настоящее время¹. Согласно этим условиям при предоставлении кредита на срок до 15 лет и при наличии справки 2НДФЛ, подтверждающей доход физического лица (работник компании предоставит ее в обязательном порядке) процентная ставка по кредитам в валюте составит 10,5% годовых или всего на 0,5-1,5% больше, чем в Программе. Данную разницу можно отнести к плате за кредитный риск, который возникает при кредитовании физического лица даже на приобретение недвижимости. В случае с ОАО «Мосэнерго» кредитный риск существенно уменьшается, поскольку согласно условиям Программы компания обязуется погашать платежи по процентам посредством предоставления адресной материальной помощи работнику, которому остается постепенно погашать основную часть ипотечного кредита.

¹ www.gazprombank.ru

В Программе следует оговорить возмещение затрат работника на страхование жизни, здоровья и предмета залога, то есть квартиры. Согласно программам корпоративного социального страхования жизнь и здоровье работника подлежат добровольному страхованию в одной из аффилированных компаний в качестве одной из составных частей социального пакета. И если предмет залога страховать необходимо (страхование титула собственности, страхование недвижимости как имущества), то в необходимости двойного страхования жизни и здоровья самого работника возникают большие сомнения.

В Программе ничего не сказано о возможном страховщике. АБ «Газпромбанк» скорее всего порекомендует аффилированного с банком страховщика, которым будет страховая компания из группы «СОГАЗ». В то же время ОАО «Мосэнерго» имеет устойчивые деловые связи с несколькими страховыми компаниями, традиционно обслуживающими энергетическую отрасль, которые практически наверняка смогут предложить более интересные для работника компании условия страхования.

В Программе особо указывается, что работник, получивший адресную материальную помощь, обязан в соответствии со ст. 212 Налогового кодекса Российской Федерации (НК РФ) заплатить налог на доходы физического лица от материальной выгоды, если таковая возникает.

Обратимся к ст.212 НК РФ «Особенности определения налоговой базы при получении доходов в виде материальной выгоды»¹. В подпункте 1 п.1 статьи говорится, что доходом налогоплательщика в виде материальной выгоды является в том числе материальная выгода, полученная от экономии на процентах за пользование заемными (кредитными) средствами, полученными от организаций или индивидуальных предпринимателей. В п.2 определяется, что материальная выгода исчисляется как превышение суммы процентов, исчисленной исходя из трех четвертей ставки рефинансирования ЦБР (с 26 июня 2006 г. 8,625%), установленной на дату получения заемных средств, над суммой процентов, исчисленной исходя из условий договора. При получении

¹ Налоговый кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая и третья. М., 2006. С.249-250.

кредита в иностранной валюте сумма превышения рассчитывается исходя из 9% годовых.

Такая схема оказания адресной материальной помощи чревата уплатой налога на доходы физических лиц не только с суммы превышения законодательно определенной процентной ставки над ставкой, по которой предоставлен кредит (этого может и не случится, если проценты по кредиту превышают законодательно установленные нормативы), но и с самой материальной помощи. Дело в том, что материальная помощь считается таким же доходом, как и другие выплаты в пользу налогоплательщика, если они не подпадают под действие ст. 217 НК РФ «Доходы, не подлежащие налогообложению». В п.28 данной статьи сказано, что не подлежат налогообложению суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, если они не превышают 4 000 рублей. Если материальная помощь превышает этот порог, то она подлежит налогообложению в размере превышения полученных средств означенного верхнего предела.

Таким образом, работник компании при любом порядке оказания адресной материальной помощи будет уплачивать налог на доходы физических лиц с материальной выгоды, если таковая возникнет, а также с суммы адресной материальной помощи, превышающей 4 000 рублей. Напомним, что действующая в 2006 г. ставка налога на доходы физических лиц составляет 13%.

Выходами из обозначенных проблем могли бы стать следующие меры.

1. ОАО «Мосэнерго» следует расширить круг потенциальных участников Программы, предоставив возможность включиться в нее всем желающим работникам.

2. ОАО «Мосэнерго» следует пересмотреть финансовую схему Программы, включив в ее реализацию собственные организационные и финансовые ресурсы. Изменения могут произойти следующими путями:

а) компания может предоставлять отдельным наиболее нуждающимся или сотрудникам и тем сотрудникам, важность работы которых в компании

обусловлена производственной необходимостью, *беспроцентные целевые социальные займы на покупку жилья*. Данная форма займа не противоречит главе 42 «Заем и кредит» Гражданского кодекса Российской Федерации, в §1 которой указывается, что договор может быть беспроцентным. Приобретенная по такой схеме недвижимость должна быть оформлена в качестве ипотеки, то есть на нее должно быть наложено обременение. В отдельных случаях компания может предоставлять целевой беспроцентный социальный заем работнику на определенный срок с условием ежегодного погашения компанией определенной части займа. В случае досрочного прекращения трудовых отношений по вине работника, например, через три или пять лет после документального оформления займа, оставшаяся часть займа должна быть погашена работником. Если увольнение произошло до определенного договором срока, заем должен быть погашен в первоначальной сумме;

б) ОАО «Мосэнерго» целесообразно пересмотреть политику в отношении *банков-партнеров* Программы. Наибольшую заинтересованность в максимальном снижении процентных ставок по кредиту проявят те банки, в которых обслуживается компания, так как они получают комиссии за РКЦ, а также имеют возможность размещать временно свободные денежные средства компании;

в) ОАО «Мосэнерго» следовало бы рассмотреть возможность привлечения под ипотечную программу средства банков, в которых *компания кредитуются*. Поскольку целями получения этих кредитов являются финансирование корпоративных программ и пополнение оборотных средств, компания могла бы без оформления дополнительных банковских документов профинансировать беспроцентные социальные займы своим работникам. Работники компании так же, как в случае с действующей Программой, должны были бы уплачивать налог на доходы физических лиц с материальной выгоды, возникающей от предоставления таких займов.

3. ОАО «Мосэнерго» следует уточнить пункт взаимоотношений с банками-партнерами по Программе *в части страхования жизни, здоровья*

заемщика, а также предмета залога. Если страхование титула собственности не входит в социальный пакет работника, то страхование жизни и здоровья в него включено. Разница лишь в страховом покрытии – в обычном социальном пакете сумма страхового покрытия меньше, чем при страховании жизни и здоровья работника, выступающего в качестве заемщика. Для улучшения реализации Программы компания могла бы предпринять следующие шаги.

Во-первых, предусмотреть участие в *Программе аффилированных с компанией страховщиков* или тех страховщиков, с которыми у компании налажены *долгосрочные деловые отношения.*

Во-вторых, разработать с данными страховщиками *специальные страховые программы* на случай приобретения работником жилья по схеме ипотеки.

В-третьих, предусмотреть при заключении договоров страхования жизни или здоровья возможность *увеличения страховой суммы при возникновении кредитных отношений,* а также внесение в договор страхования пункта о *выгодоприобретателе при наступлении определенного договором страхового случая.* При увеличении страховой суммы и, соответственно, при увеличении страховой премии за страхование работника-заемщика компания могла бы покрыть разницу за счет собственных средств. Страхование титула собственности уместно осуществлять за счет средств работника, так как при страховании титула собственности работник будет страховать собственное имущество. Включение в Программу условия страхования титула за счет компании было бы нецелесообразным.

Выполнение указанных мероприятий оказало бы положительный эффект на рост капитализации компании, так как при соответствующем информационном обеспечении Программа ипотечного жилищного кредитования компании получила бы *широкий общественный резонанс.*

Для развития ипотечного движения уместно пересмотреть ст.212 НК РФ и исключить из нее случай получения материальной выгоды от экономии на

процентах за пользование кредитными или заемными средствами при ипотечном жилищном кредитовании.

§3. Рейтинг социальной ответственности

Оценочные показатели или рейтинги¹ социальной ответственности отражают уровень социальной активности предприятий в рамках принятой оценочной системы. Любая система оценок субъективна, она представляет выраженный в определенных скрининговых представлениях взгляд разработчиков системы на рейтинговое представление существующего положения с реализацией основных принципов социальной ответственности в отдельной корпорации, отрасли, регионе, экономике в целом. Вместе с тем, исследование КСО без определения системы показателей, дающей более или менее объективную картину динамики происходящих изменений в социальной ориентации бизнеса, было бы неполным.

Помимо исследовательской функции, система оценочных показателей социальной ответственности служит мощным катализатором процесса формирования общественного мнения, задает направления развития социальных технологий, является инструментом повышения экономических и финансовых результатов компаний. Недобросовестное ведение деловой практики, нарушение экологических нормативов, выпуск некачественной продукции, а иногда просто обман потребителей, приводят к снижению объемов продаж, негативному отношению со стороны деловых партнеров и общества, к значительным затратам на восстановление положительного имиджа предприятия.

Современная российская практика свидетельствует о наличии ряда проблем, препятствующих объективной оценке масштабов социально

¹ Рейтинг – числовой показатель уровня оценок деятельности учреждения, организации или отдельной личности. (Социологический энциклопедический словарь. Редактор-координатор – академик РАН Г.В.Осипов. М., 1998. С.299).

ответственных программ и, как следствие, общему уровню развития социальной ответственности в стране. К числу основных из них отнесем:

1. *Недопонимание собственниками предприятий той роли, которую играет реализация КСО, в процессе стратегического развития компании.* В настоящее время топ-менеджеры многих ведущих корпораций сталкиваются с необходимостью обоснования снижения текущей доходности бизнеса из-за социальных трат для последующего выигрыша в перспективе. Признаем, что точка зрения собственников на получение как можно больших материальных результатов от контроля над собственностью в настоящий момент не лишена оснований и подогревается неопределенностью ожиданий акционеров относительно будущего их бизнеса, разнонаправленности возможных практических действий как органов государственной власти, так и неформальных заинтересованных сторон (криминала, рейдеров и других).

2. *Недовольство определенных слоев общества проводимыми компаниями мероприятиями по реализации КСО.* Масштабные социальные инвестиции предприятий, ориентированные на социальную защиту своих работников, вызывают предсказуемый конфликт в обществе между представителями трудовых коллективов компаний и социально уязвленными слоями населения. Выходом из социального конфликта могло бы стать расширение мероприятий по поддержанию социальной стабильности в окружающем сообществе, а также повышение степени информированности людей о проводимой компаниями социальной политике.

Другим, также предсказуемым, негативным эффектом от практического воплощения КСО может быть недовольство потребителей, не без оснований считающих, что именно они оплачивают часть социальных мероприятий, отражающихся в высокой конечной цене на продукцию. Одним из вариантов решения данной проблемы могло бы стать синхронное увеличение финансирования социально ответственных мероприятий с началом получения материального эффекта от модернизации и реструктуризации, позволяющих уменьшить затраты на производство или реализацию продукции.

3. *Нецелевое использование средств, выделяемых на социальные программы*, проявляющееся в нескольких разновидностях. Это может быть *превалирование доли высшего менеджмента в структуре потребителей социальных благ компании*, что приводит к недовольству трудового коллектива условиями распределения средств.

Другим вариантом нецелевого использования часто становится *количественное и качественное уменьшение социального пакета*, основные пункты которого не всегда отражены в коллективном договоре, при этом все законодательно определенные нормативы социальной защиты остаются выполненными.

В крупных корпорациях не следует сбрасывать со счетов возможное *недовольство масштабами финансирования социальной политики в зависимости от региона или отрасли*. В Москве или в местностях, где производится основная часть продукции, уровень социальных благ может быть существенно выше по сравнению с периферией.

Наконец, нецелевое использование средств, выделяемых на социальные программы, на деле может оказаться *скрытым коррупционным налогом*, когда под благовидным предлогом поддержки окружающего сообщества компании осуществляют финансирование различных благотворительных фондов, учрежденных местными органами власти. Дальнейшее движение полученных средств по документам продублирует статьи расходов местных бюджетов на социальные или инфраструктурные нужды региона, а на практике выльется в расследование фактов коррупционного сговора представителей бизнеса и власти.

При условии, что в процессе планировании финансовых потоков, предназначенных для социальной защиты коллектива и поддержки окружающего сообщества, указанные проблемы удастся разрешить, возникает вопрос о теоретическом обосновании необходимости направления части ресурсов на указанные цели. Подобное обоснование в дальнейшем также позитивно скажется на определении рейтинга социальной ответственности

компании. К числу побудительных мотивов для проведения социально ориентированных мероприятий можно отнести:

1. Формирование положительного имиджа компании в глазах общества.

В отличие от сферы общественных отношений, где положительный имидж зачастую создается без реальных, подкрепляющих предполагаемый позитивный эффект действий, в экономике проведение реальных постоянно действующих или одноразовых акций продиктовано наличием возможностей у заинтересованных сторон осуществить проверку на практике реализации продекларированных целей. В качестве примеров приведем высокие заработные платы, многочисленные социальные льготы при медицинском обслуживании или выходе на пенсию у работников предприятий, традиционно относимых к тяжелым производствам: металлургов, шахтеров, нефтяников или газовиков. Общественное мнение должно осознавать, что тяжелые условия труда достойно оплачиваются, социальные программы расширяются, а труд этих людей используется не только потому, что в данной местности нет других предприятий.

2. Конкретные проявления социальной ответственности отвлекают внимание общества от привилегированного положения отдельных корпораций, возникшего в силу различных причин: непрозрачной приватизации, высокой мировой конъюнктуры на отдельные виды сырья или продуктов переработки, монопольного положения на рынке. Демонстрация реальных социальных проблем и их решения производит двойной эффект: во-первых, остается нетронутой основная деятельность компаний, во-вторых, общество начинает понимать, что условия ведения бизнеса не столь легки, как кажется на первый взгляд, а менеджмент корпораций прилагает значительные усилия для решения не только внутрикорпоративных, но и региональных и страновых социальных проблем.

3. Необходимость внедрения социальной ответственности и учет показателей системы оценки диктуется развивающейся глобализацией мирового экономического хозяйства. Рыночная экономика, расширяющиеся

каналы получения всевозможной информации, имеющийся выбор между возможными контрагентами заставляют внешних партнеров российских корпораций учитывать при принятии решения о начале совместной работы многочисленные косвенные сведения об их деятельности.

В настоящее время российские компании рассматривают возможность привлечения инвестиций через размещение своих ценных бумаг на международных финансовых рынках в качестве приоритетной. Неотъемлемым условием допуска новичков в институциональные фондовые структуры является открытость и прозрачность бизнеса и отчетности. Система показателей социальной ответственности, раскрытие информации об осуществляемых социальных программах, информирование всех заинтересованных сторон об особенностях концепции КСО предприятия являются способами подтверждения честности ведения дел.

Прежде, чем обратиться к непосредственному определению системы показателей социальной ответственности предприятия, приведем этические принципы ведения дел в России, опубликованные в конце 90-х гг. Н.П. Шихиревым в работе «Этические принципы ведения дел в России». Заметим, что эти принципы могли бы стать основой для разработки практически любой системы оценки показателей социальной ответственности российских предприятий.

Принципы личности.

1. Прибыль важнее всего, но честь дороже прибыли.
2. Уважай участников общего дела – это основа отношений с ними и самоуважения. Уважение и самоуважение даются выполнением принятых деловых обязательств.
3. Воздерживайся от насилия или угрозы применения насилия как способов достижения деловых целей.

Принципы профессионала.

4. Всегда веди дело сообразно своим средствам.

5. Оправдывай доверие, в нем – основа предпринимательства и ключ к успеху. Стремись завоевать репутацию честного, компетентного и порядочного партнера. Будь таким, каким ты сам хочешь видеть своего лучшего партнера.

6. Конкурируй достойно. Не доводи деловые разногласия до суда. Самый надежный партнер – тот, который тоже выигрывает от сделки.

Принципы гражданина России

7. Соблюдай действующие законы и подчиняйся законной власти.

8. Для законного влияния на власть и законотворчество объединяйся с единомышленниками на основе данных принципов.

9. Твори добро для людей, а не ради корысти и тщеславия. Не требуй за него непременно общественного признания.

Принципы гражданина Земли

10. При создании и ведении дела как минимум не наноси ущерба природе.

11. Найди в себе силы противостоять преступности и коррупции. Способствуй тому, чтобы они стали невыгодными всем.

12. Проявляй терпимость к представителям других культур, верований и стран. Они – не хуже и не лучше нас, они просто – другие¹.

Проецируя этические принципы ведения дел в России на возможные показатели оценки социальной ответственности предприятий, мы получим три возможные группы показателей: *показатели социальной ответственности перед работниками, показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом и показатели экологической ответственности*. Отметим полезность как *количественной*, так и *качественной* оценки проводимых компаниями мероприятий по КСО.

Показатели социальной ответственности перед работниками

Первая группа – показатели социальной ответственности перед работниками. В нее входят коэффициенты роста заработной платы персонала,

¹ Шихирев П.Н. Этические принципы ведения дел в России. Под ред. Смирнова С.А. Учебное пособие. М., 1999. С.66.

текучности кадров, образовательного уровня сотрудников, частоты производственного травматизма и затрат на социальную защиту работников.

Коэффициент роста заработной платы (Крзп) определяется так:

$$Крзп = \frac{ЗП_{ср_n}}{ЗП_{ср_{n-1}}} \times 100\% , \text{ где} \quad (1)$$

$ЗП_{ср_n}$ – среднемесячная заработная плата в отчетном году;

$ЗП_{ср_{n-1}}$ – среднемесячная заработная плата в предыдущем году.

На примере ОАО «Мосэнерго» коэффициент роста заработной платы персонала выглядит следующим образом: 2003 г. – 125,3%, 2004 г. – 113,0%, 2005 г. – 130,6%.

Коэффициент текучести кадров (Ктк) определяется так:

$$Ктк = \frac{ТК_{ср_n}}{Ч_{общ_n}} \times 100\% , \text{ где} \quad (2)$$

$ТК_{ср_n}$ - средняя текучесть кадров в отчетном году;

$Ч_{общ_n}$ – общее число сотрудников в отчетном году.

На примере ОАО «Мосэнерго» коэффициент текучести кадров выглядит следующим образом: 2003 г. – 5,3%, 2004 г. – 7,0%, 2005 г. – 8,7%.

Текучесть кадров не всегда порождается неэффективной кадровой политикой, во многих случаях значительное сокращение персонала диктуется необходимостью проведения реструктуризации производства (в частности, этим объясняется появление пункта «Социально ответственная реструктуризация» в общемировой концепции КСО). В случае с ОАО «Мосэнерго» основным фактором, увеличивающим текучесть кадров, является именно проведение реструктуризации активов.

При исследовании процесса текучести кадров уместно привести *коэффициент приема на работу молодых специалистов* (Кмс), который определяется так:

$$Кмс = \frac{Ч_{мс_n}}{Ч_{общ_n}} \times 100\% , \text{ где} \quad (3)$$

Чмс_n – количество принятых на работу в отчетном году молодых специалистов.

На примере ОАО «Мосэнерго» данный показатель выглядит следующим образом: 2003 г. – 0,2%, 2004 г. – 0,3%, 2005 г. – 0,7%.

Коэффициент роста образовательного уровня сотрудников (Коу) показывает динамику изменения числа сотрудников, повысивших свой образовательный уровень за отчетный год. В общее количество таких сотрудников входят не только те, кто прошел переобучение, повысил квалификацию, получил вторую профессию, но и те, кто закончил среднее или высшее профессиональное учебное заведение, а также защитил диссертационную работу или получил диплом МВА. Данный показатель вычисляется так:

$$\text{Коу} = \frac{\text{Чоу}_n}{\text{Чобщ}_n} \times 100\% , \text{ где} \quad (4)$$

Чоу_n – число сотрудников, прошедших переобучение, повышение квалификации, получивших вторую профессию или повысивших свой образовательный уровень иными путями в отчетном году;

На примере ОАО «Мосэнерго» коэффициент роста образовательного уровня сотрудников выглядит следующим образом: 2003 г. – 75,1%, 2004 г. – 82,2%, 2005 г. – 81,0%.

Коэффициент производственного травматизма (Кпт) демонстрирует фактическое положение с охраной труда на предприятии. В контексте исследования результатов мероприятий по снижению несчастных случаев на производстве это один из немногих показателей, по динамике которого можно судить об эффективности усилий по борьбе с производственным травматизмом. Коэффициент производственного травматизма определяется так:

$$\text{Кпт} = \frac{\text{ПП}_n \times \text{Чобщ}_{n-1}}{\text{ТП}_{n-1} \times \text{Чобщ}_n} \times 100\% , \text{ где} \quad (5)$$

ПП_n и ПП_{n-1} – число произошедших несчастных случаев на производстве в отчетном и предыдущем годах;

$Чобщ_n$ и $Чобщ_{n-1}$ – общее число сотрудников в отчетном и предыдущем годах

На примере ОАО «Мосэнерго» коэффициент производственного травматизма на 1000 работников выглядит следующим образом: в 2003 г. – 109,5%, в 2004 г. – 73,9%, в 2005 г. – 170,6%. Несмотря на некоторую отрицательную динамику в 2005 г. коэффициент частоты производственного травматизма на 1000 работников в ОАО «Мосэнерго» был в несколько раз ниже, чем в целом по отрасли: 0,29 против 0,75 по РАО «ЕЭС России» в целом.

Коэффициенты затрат на социальную защиту работников вычисляются по следующему алгоритму. Прежде всего необходимо вычлени из расшифровки строки 130 «Внереализационные расходы» баланса предприятия затраты на социальную защиту работников, исключив из внереализационных расходов убытки, пени, штрафы, различные издержки и убытки. В результате получится сумма строк 13013-13016, 13022-13032, 13036, 13085, 13087, 13042-13044, 13057-13059, 13066-13067, 13076-13083, 13089, 13092, 13095, 13099. Затем полученную сумму следует разделить на: а) общее число работников в отчетном году ($Псзр_1$), б) чистую прибыль компании ($Ксзр_2$). В результате мы получим

коэффициент социальных расходов на одного работника

$$Ксзр_1 = \frac{\sum Асзр_n \times Чобщ_{n-1}}{\sum Асзр_{n-1} \times Чобщ_n} \times 100\% , \text{ где} \quad (6)$$

$\sum Асзр_n$ и $\sum Асзр_{n-1}$ – сумма указанных строк баланса организации в отчетном и предшествующем годах;

коэффициент отношения социальных расходов к чистой прибыли

$$Ксзр_2 = \frac{\sum Асзр_n}{ЧП_n} \times 100\% , \text{ где} \quad (7)$$

$ЧП_n$ – чистая прибыль в отчетном году.

Для определения числовых значений этих показателей на примере ОАО «Мосэнерго» дополнительно потребуются следующие сведения:

- \sum Асзр на 1 января 2003 г. составляла 787 631 тыс. рублей, на 1 января 2004 г. - 859 254 тыс. рублей, на 1 января 2005 г. – 1 060 455 тыс. рублей, на 1 января 2006 г. – 809619 тыс. рублей;
- численность (Чобщ_н) ОАО «Мосэнерго» на 1 января 2003 г. составляла 47 801 человек, на 1 января 2004 г. - 47 596 человек, на 1 января 2005 г. – 46949 человек, на 1 января 2006 г. – 18951 человек;
- чистая прибыль (ЧП_н) по итогам 2003 г. составила 1 730 981 тыс. рублей, 2004 г. – 2 207 693 тыс. рублей, 2005 г. – 2 081 926 тыс. рублей.

Вычислив все необходимые составляющие, получим показатели затрат на социальную защиту работников ОАО «Мосэнерго» (табл. 3.6).

Таблица 3.6

Социальная защита работников ОАО «Мосэнерго» в 2003-2005 гг.

Показатели	2003	2004	2005
Ксзр ₁ , в %	109,5	130,0	192,8
Ксзр ₂ , в %	47,8	48,0	38,9

Справочно: по расчетам Ассоциации менеджеров России средний показатель Ксзр₂ в 2003 г. составлял 24,4%.

Как видно из показателей таблицы 3.6, в целом в ОАО «Мосэнерго» финансирование социальной защиты работников осуществляется на высоком уровне. Еще один вывод, который можно сделать из анализа динамики показателей финансирования социальной защиты работников – высокий уровень прозрачности ведения дел в ОАО «Мосэнерго»: показатели отношения затрат на осуществление социальных мероприятий для работников к чистой прибыли (Ксзр₂) в полтора-два раза выше средних по отрасли.

Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом

Вторая группа – показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом. В нее входят коэффициент расходов на социальную поддержку окружающего сообщества и коэффициент отношения

расходов на социальную поддержку окружающего сообщества к чистой прибыли.

Для определения данных показателей необходимо суммировать значения строк 13017 («Расходы на благотворительность»), 13021 («Расходы по передаче объектов социальной сферы»), 13086 («Спонсорская помощь») расшифровки статьи 130 «Внереализационные расходы», не учитываемые при расчете Асзр. Отметим, что в данном случае это минимальный перечень статей, по которым осуществляется социальная поддержка окружающего сообщества.

Мы получим

коэффициент расходов на социальную поддержку сообщества ($K_{\text{пос}_1}$):

$$K_{\text{пос}_1} = \frac{\sum \text{Апос}_n}{\sum \text{Апос}_{n-1}} \times 100\% , \text{ где} \quad (8)$$

Апос_n и Апос_{n-1} – показатели расходов на социальную поддержку окружающего сообщества в текущем и предшествующем годах;

коэффициент отношения расходов на социальную поддержку окружающего сообщества к чистой прибыли ($K_{\text{пос}_2}$):

$$K_{\text{пос}_2} = \frac{\sum \text{Апос}_n}{\text{ЧП}_n} \times 100\% . \quad (9)$$

На примере ОАО «Мосэнерго» $\sum \text{Апос}$ составил: в 2002 г. – 151 218 тыс. рублей, в 2003 г. – 49 315 тыс. рублей, в 2004 г. – 62 012 тыс. рублей, в 2005 г. – 98 424 тыс. рублей.

Показатели, характеризующие финансирование программ по социальной ответственности перед окружающим сообществом представлены в табл. 3.7.

Таблица 3.7

Показатели ОАО «Мосэнерго» социальной ответственности перед окружающим сообществом

Показатели	2003	2004	2005
$K_{\text{пос}_1}$, в %	32,6	125,7	158,7
$K_{\text{пос}_2}$, в %	2,8	2,8	4,7

Из данных таблицы 3.7 следует, что в ОАО «Мосэнерго» динамика финансирования программ поддержки окружающего сообщества положительная.

Показатели экологической ответственности

Третья группа – показатели экологической ответственности. В нее входят показатели средств, расходуемых на повышение экологической защиты: *коэффициент затрат на охрану окружающей среды к себестоимости* (K_{oc_1}) и *коэффициент затрат на охрану окружающей среды к чистой прибыли* (K_{oc_2}). Сумма средств, направленных на охрану окружающей среды, публикуется в ежегодных отчетах организаций. Так, в ОАО «Мосэнерго» затраты на охрану окружающей среды (Z_{oc_n}) составили в 2003 г. - 1,02 млрд. рублей, в 2004 г. – 1,18 млрд. рублей, в 2005 г. – 0,89 млрд. рублей. Снижение затрат на экологию в 2005 г. обусловлено проводившейся реструктуризацией производственных мощностей. Себестоимость продукции (C_n) ОАО «Мосэнерго» в 2003 г. составила 62,85 млрд. рублей, в 2004 г. - 75,67 млрд. рублей, в 2005 г. – 63,11 млрд. рублей.

Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к себестоимости вычисляется так:

$$K_{oc_1} = \frac{Z_{oc_n}}{C_n} \times 100\% \quad (10)$$

На примере ОАО «Мосэнерго» данный коэффициент приобретает следующие значения: в 2003 г. – 1,62%, в 2004 г. – 1,56%, в 2005 г. – 1,41%.

Зная величину чистой прибыли ($ЧП_n$) ОАО «Мосэнерго», мы можем определить *коэффициент затрат на охрану окружающей среды к чистой прибыли* (K_{oc_2}):

$$K_{oc_2} = \frac{Z_{oc_n}}{ЧП_n} \times 100\% \quad (11)$$

На примере ОАО «Мосэнерго» данный коэффициент принимает следующие значения: в 2003 г. – 58,9%, в 2004 г. – 53,4%, в 2005 г. – 42,7%. Как видно, налицо отрицательная динамика затрат на охрану окружающей среды,

которая является следствием произошедшей реструктуризации и увеличения чистой прибыли компании.

Отметим, что показатели экологической ответственности не всегда применимы при составлении рейтинга социальной ответственности предприятий. Многие компании не связаны с производством продукции, а потому не имеют программ уменьшения загрязнения окружающей среды. Данные коэффициенты можно приводить *справочно*.

Выше мы привели *количественные показатели* оценки проводимых компаниями мероприятий по КСО. Количественная оценка социальной активности предприятий, в том числе в отношении социальной защиты работников, не всегда адекватно отражает характеристики различных сторон социальной защиты. В этой связи целесообразно предложить систему *качественных показателей* социальной ответственности корпораций.

К качественным показателям можно отнести:

- наличие коллективного договора на предприятии;
- существование организационной структуры на предприятии, ответственной за проведение социальной политики;
- публикацию ежегодного социального отчета о мероприятиях в области КСО, выполненного в соответствии с международными стандартами;
- выявление оценки общества к мероприятиям в области КСО;
- конкретные мероприятия по поддержанию добросовестной деловой практики, отсутствие информационных упоминаний об обратном.

Для проведения качественной оценки мероприятий по КСО большую роль призваны сыграть социологические опросы корпоративной аудитории и представителей окружающего сообщества. В результате определения представленных показателей можно вывести интегральный качественный показатель социальной ответственности предприятия (Π_k):

$$\Pi_k = \frac{1}{i} \sum_1^i \Pi_i, \text{ где} \quad (12)$$

i – качественный показатель в соответствии с общим количеством показателей;

$\sum \Pi_i$ – сумма качественных показателей, $\Pi_i = 1$, если данный показатель присутствует, и $\Pi_i = 0$, если данный показатель отсутствует.

На примере ОАО «Мосэнерго» интегральный качественный показатель вычисляется так:

$$\Pi_k = \frac{1}{5} \sum_1^5 4 = 0,8 \quad (12)$$

Напомним, что корпоративного социального отчета у ОАО «Мосэнерго» в настоящее время нет.

В сводном виде система показателей социальной ответственности корпорации представлена в табл. 3.8.

Методика определения рейтинга социальной ответственности

Таблица 3.8

Методика определения рейтинга социальной ответственности

Показатели	Обозначение	Порядок определения
Количественные коэффициенты		
1. К роста заработной платы	Крзп	$K_{рзп} = \frac{ЗП_{ср_n}}{ЗП_{ср_{n-1}}} \times 100\%$
2. К текучести кадров	Ктк	$K_{тк} = \frac{ТК_{ср_n}}{Ч_{общ_n}} \times 100\%$
3. К приема молодых специалистов	Кмс	$K_{мс} = \frac{Ч_{мс_n}}{Ч_{общ_n}} \times 100\%$
4. К роста образовательного уровня	Коу	$K_{оу} = \frac{Ч_{оу_n}}{Ч_{общ_n}} \times 100\%$
5. К производственного травматизма	Кпт	$K_{пт} = \frac{\Pi_n \times Ч_{общ_{n-1}}}{Т\Pi_{n-1} \times Ч_{общ_n}} \times 100\%$
6. Показатель социальных расходов на одного работника	Ксзр ₁	$K_{сзр_1} = \frac{\sum А_{сзр_n} \times Ч_{общ_{n-1}}}{\sum А_{сзр_{n-1}} \times Ч_{общ_n}} \times 100\%$
7. К отношения социальных расходов к чистой прибыли	Ксзр ₂	$K_{сзр_2} = \frac{\sum А_{сзр_n}}{Ч\Pi_n} \times 100\%$
8. К расходов на социальную поддержку сообщества	Кпос ₁	$K_{пос_1} = \frac{\sum А_{пос_n}}{\sum А_{пос_{n-1}}} \times 100\%$
9. К отношения расходов на поддержку сообщества	Кпос ₂	$K_{пос_2} = \frac{\sum А_{пос_n}}{Ч\Pi_n} \times 100\%$

Качественные показатели		
1. Коллективный договор	Пкд	1 / 0
2. Организационная структура по социальной политике	Пос	1 / 0
3. Ежегодный социальный отчет	Псо	1 / 0
4. Социологические исследования	Пси	1 / 0
5. Добросовестная деловая практика	Пдп	1 / 0
11. Качественный показатель социальной ответственности	Пк	$Пк = \frac{1}{i} \sum_{i=1}^i Пi$
Справочно		
10. К затрат на охрану окружающей среды	Кос ₁	$Кос_1 = \frac{Зос_n}{C_n} \times 100\%$
	Кос ₂	$Кос_2 = \frac{Зос_n}{ЧП_n} \times 100\%$

Для определения совокупного рейтинга компании логично предложить следующий алгоритм: на основе количественных показателей вычисляется средний количественный показатель, затем он корректируется в соответствии со значением качественного показателя (Пк). Рассчитаем рейтинг социальной ответственности ОАО «Мосэнерго» (табл. 3.9).

Таблица 3.9

Рейтинг социальной ответственности ОАО «Мосэнерго»

Коэффициенты и показатели	Значения		
	2003	2004	2005
Количественные показатели			
Крзп	125,3	113,0	130,6
Ктк	5,3	7,0	8,7
Кмс	0,2	0,3	0,7
Коу	75,1	82,2	81,0
Кпт	109,5	73,9	170,6
Ксзр ₁	109,5	130,0	192,8
Ксзр ₂	47,8	48,0	38,9
Кпос ₁	32,6	125,7	158,7
Кпос ₂	2,8	2,8	4,7
Качественные показатели			
Пкд	1	1	1

Пос	1	1	1
Псо	0	0	0
Пси	1	1	1
Пдп	1	1	1
Пк	0,8	0,8	0,8

В результате мы получим следующие показатели рейтинга социальной ответственности ОАО «Мосэнерго»:

2003 г. – 406,48;

2004 г. – 466,32;

2005 г. – 629,36.

Как видно из результатов составления рейтинга общий уровень социальной ответственности в ОАО «Мосэнерго» постоянно увеличивается. Кроме того, из данных табл. 3.9 можно уяснить наиболее узкие места социальной политики предприятия. В отношении ОАО «Мосэнерго» это производственный травматизм, отсутствие корпоративного социального отчета и, если учитывать справочный показатель – охрана окружающей среды.

Необходимость составления рейтингов социальной ответственности диктуется целесообразностью создания инструментария для различных общественных групп и корпоративной аудитории, с помощью которого они могли бы определиться по многим актуальным для них вопросам взаимодействия с бизнес-корпорациями. От рейтинга социальной ответственности зависят отношения деловых партнеров и доверие населения. Стабильные имеющие положительную динамику рейтинги существенно снижают риск сотрудничества с компанией.

Обобщение теоретического багажа КСО, уточнение основ социальной защиты работников, принципов государственного регулирования развития социальной ответственности российских предприятий привело нас к следующим выводам.

Корпоративная социальная ответственность – это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

Экономическая сущность социально-трудовых отношений проявляется в поддержании и повышении уровня жизни работников, измеряется системой экономических и социальных параметров, в первую очередь, показателями распределения результатов общественного производства среди работников.

КСО и современные социально-трудовые отношения образуют новую систему социально-экономических отношений в обществе, созвучную происходящим в мире изменениям.

Социально-экономическое содержание категории «социальная защита занятого населения» представляет собой отношения по созданию и реализации социальных программ государства и хозяйственных систем, направленных на поддержание на социально-приемлемом уровне доходов работников, качественное воспроизводство рабочей силы, развитие экономики и общества.

Социальные программы государства и корпораций могут проявляться в формах государственного, обязательного и добровольного социального страхования, социального обеспечения, корпоративных и индивидуальных социальных программ, а также безвозмездного корпоративного финансирования социальных мероприятий окружающего сообщества.

Принципы государственного регулирования КСО таковы:

а) ответственность государства перед населением за повышение уровня и качества жизни, за экономическое и социальное развитие страны;

б) недопустимость снижения уровня существующих социальных прав и гарантий в области политики доходов и заработной платы, безопасности труда, природоохранной деятельности, защиты от действия социальных рисков;

в) контроль за соблюдением качества товаров, работ и услуг компаний, ведением компаниями добросовестной деловой практики;

г) участие заинтересованных сторон - индивидуумов, организаций или сообществ, имеющих отношение к деятельности компании, в принятии затрагивающих их интересы решений;

д) организационное, правовое, экономическое и информационное содействие реализации частных социальных программ, выходящих за рамки действующего законодательства, инициирование направлений развития КСО.

Необходимость внедрения КСО в российскую экономическую практику обусловлена снижением экономической активности населения в трудоспособном возрасте, старением экономически активного населения, застойным характером безработицы, уменьшением социальных гарантий, декларируемых государством.

Коллективные договоры многих российских предприятий перегружены программами в области социальной поддержки работников, являющимися частью социальных мероприятий, осуществляемых в рамках КСО предприятий.

Корпоративные социальные отчеты ведущих российских компаний напротив включают необходимые социальные программы, составлены в соответствии со стандартом AA1000 и Руководством GRI и заверены независимыми аудиторскими организациями. Все корпорации считают существенным вклад от реализации принципов КСО в повышение их капитализации, а среднесрочное и долгосрочное планирование деятельности компаний неразрывно связано с дальнейшим внедрением принципов КСО.

В ближайшие годы корпорации, первыми применившие социальную отчетность в своей практической деятельности, инициируют составление *рейтингов социальной ответственности* предприятий, которые станут дополнением к существующим на фондовых биржах котировальным листам и превратятся в самостоятельный и существенный фактор влияния в улучшении социальной защиты занятого населения.

Эффективность обязательного социального страхования в части компенсации и минимизации потерь от наступления социальных рисков *снижается*, в то же время российские организации при осуществлении корпоративного социального страхования используют богатый арсенал страховых продуктов. Мы представили свои предложения по корпоративному социальному страхованию временной нетрудоспособности и страхованию дней ожидания, по накопительному страхованию семьи, по оптимизации Программы ипотечного жилищного кредитования.

Рейтинг социальной ответственности российских предприятий нуждается в соответствующем методическом подкреплении. Мы разработали методическое обеспечение составления системы оценочных показателей социальной ответственности предприятий, на основании которой могла бы производиться унифицированная рейтинговая оценка социальной ответственности.

Три группы *количественных показателей* таковы. *Первая группа* – показатели социальной ответственности перед работниками. В нее входят коэффициенты роста заработной платы, текучести кадров, образовательного уровня сотрудников, частоты производственного травматизма и затрат на социальную защиту работников. *Вторая группа* – показатели социальной ответственности перед обществом. В нее входят коэффициент расходов на социальную поддержку окружающего сообщества и коэффициент отношения расходов на социальную поддержку окружающего сообщества к чистой прибыли. *Третья группа* – показатели экологической ответственности или коэффициенты расходования средств на повышение экологической защиты.

К *качественным показателям* отнесены наличие коллективного договора на предприятии; существование организационной структуры на предприятии, ответственной за проведение социальной политики; подготовка и публикация ежегодного социального отчета о мероприятиях в области КСО, выполненного в соответствии с международными стандартами; выявление оценки общества к проводимым мероприятиям в области КСО; конкретные мероприятия по поддержанию добросовестной деловой практики. Отметим, что нами предложены базовые показатели рейтинга, которые могут дополняться и обогащаться в зависимости от целей составления рейтингов, отраслевой принадлежности предприятий, масштабов присутствия, характера выпускаемой продукции.

I. Законодательные и нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2005. – 40 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2005. – 408 с.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая. – М.: Омега-Л, 2005. – 550 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: ТК Велби, 2006. – 256 с.

II. Монографии и практические пособия

5. Басов В.В. Негосударственные пенсионные фонды как институт социальной защиты населения. - Н.Новгород: Изд-во Волго-Вят. акад. гос. службы, 2000. - 114 с.
6. Березин С.М. Социальное страхование на Крайнем Севере. – М.: Анкил, 2005. – 160 с.
7. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект): Монография. - М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004. – 392 с.
8. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания./Под ред. С.Е.Литовченко, М.И.Корсакова. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003. – 100 с.
9. Костин Л. А. Международная организация труда.- М.: Экзамен, 2002.- 416 с.
10. Кричевский Н.А., Куксин А.Г. Государственное регулирование социального страхования. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К⁰», 2006. – 138 с.

11. Куликов В.В. Современная экономика труда. - М.: Финстатинформ, 2001. – 660 с.
12. Кульбовская Н.К. Экономика охраны труда. – М.: Соционимия, 2005. – 176 с.
13. Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности. Аналитический обзор/Под общей ред. А.Н.Шохина. – М.: РСПП, 2006. – 108 с.
14. Работодатель и работник/Объединения работодателей. Социальное партнерство. - М.: Книга сервис, 2003. – 96 с.
15. Римашевская Н.М. Человек и реформы: секреты выживания. – М.: РИЦ ИСЭПН, 2003. – 392 с.
16. Роик В.Д. Основы социального страхования. - М.: Анкил, 2005. – 256 с.
17. Социальная ответственность/Научно-технический сборник «Все о качестве. Зарубежный опыт». – 2004. - №3 (45).
18. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка./Под ред. С.Е.Литовченко, М.И.Корсакова. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003. – 208 с.
19. Степанов. В.Л. Н.Х. Бунге: Судьба реформатора. - М.: РОССПЭН, 1998. - 398 с.
20. Туган-Барановский М.И. Избранное. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историческое развитие русской фабрики в XIX веке. - М.: Наука, 1997. - 735 с.
21. Флеровский Н. (Берви В.В.) Положение рабочего класса в России. - М.: Политиздат, 1938. – 446 с.
22. Хабермас Ю. Отношения между системой и жизненным миром в условиях позднего капитализма//THESIS. Теория и история экономических и социальных институтов и систем. Весна 1993. Т. 1. Вып. 2. – М.: Начала-Пресс, 1993.
23. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. - М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.

III. Статьи в периодических изданиях и зарубежные источники

24. Бендиков М.А., Фролов И.Э. Некоторые проблемы адаптации российских предприятий в условиях ВТО// Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - №1.
25. Гудков А.А., Попович Л.Д., Шишкин С.В. Перспективы сочетания обязательного и добровольного медицинского и социального страхования в России//www.iet.ru
26. «Деловая Россия» конкретизировала социальную ответственность//www.polit.ru. – 2004. – 4 июня.
27. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходной период. Некоторые проблемы//Государство и право. – 1994. - № 8-9.
28. ИСО на пути стандартизации социальной ответственности//Информационный бюллетень «ИСО 14000 и ИСО 9000». – 2002. - №3.
29. Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века//Труд за рубежом. – 2003. - №1.
30. Лушникова М.В. От советской системы к современным новациям//Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2004. №5 (225).
31. Окунева Д. Плохо работают, ничего не печат.//Новые известия. – 2006. – 3 июля.
32. Туркин С. Зачем бизнесу социальная ответственность//Управление компанией. – 2004. - №7.
33. Северова Н. Парадоксы рынка труда.//Новый компаньон. – 2004. - №42 (335). – 16 ноября.
34. Чернов Е. Корпоративная социальная ответственность// Информационный бюллетень Det Norske Veritas. – 2003. - №4 (8).
35. Corbett D. Building Sustainable Value Trust: Canadian Excellence Framework//Pre-Conference: EFQM Learning Edge: Social Dimensions Organizational Excellence, 2003, June, The Hague.

36. Cramer J. Learning about Corporate Social Responsibility. The Dutch Experiment. – Amsterdam, IOS Press, 2003.
37. G.Zwetsloot, M. van Marrewijk. Corporate Sustainability & Social Responsibility.//Pre-Conference: EFQM Learning Edge: Social Dimensions of Organizational Excellence, 2003, June, The Hague.
38. The Challenges of Corporate Social Responsibility. Towards Constructive Partnership.//The Phillip Morris Institute for Public Policy Research ASBL, Brussels, Belgium, 2000.

IV. Источники в электронных СМИ

39. www.amr.ru
40. www.ffoms.ru
41. www.fss.ru
42. www.gazprombank.ru
43. www.globalreporting.org
44. www.keidanren.or.jp
45. www.lukoil.ru
46. www.mmk.ru
47. www.nornik.ru
48. www.polit.ru
49. www.pfrf.ru
50. www.rao-ees.ru
51. www.satio.by
52. www.soc-otvet.ru
53. www.sprb.amr.ru
54. www.stakeholderalliance.org
55. www.sullivanprinciples.org
56. www.iet.ru
57. www.wciom.ru
58. www.who.int

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ SA8000: 2001
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 8000**

СОДЕРЖАНИЕ

I. НАЗНАЧЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ СТАНДАРТА

II. НОРМАТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ИХ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ.

III. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Определение компании
2. Определение поставщика/субподрядчика
3. Определение субпоставщика
4. Определение компенсации
5. Определение корректирующего действия
6. Определение заинтересованной стороны
7. Определение ребенка
8. Определение молодого работника
9. Определение детского труда
10. Определение принудительного труда
11. Определение защиты детей при использовании их труда
12. Определение надомного работника

IV. ТРЕБОВАНИЯ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ

1. Детский труд
2. Принудительный труд
3. Охрана труда
4. Свобода объединений и право на коллективный договор
5. Дискриминация
6. Дисциплинарные меры
7. Часы работы
8. Заработная плата
9. Системы управления

I. НАЗНАЧЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ СТАНДАРТА

Данный стандарт определяет требования по социальной защите, позволяющие компании:

- а) разрабатывать, поддерживать и вводить политику и методы управления вопросами, которые компания может контролировать или на которые она может оказывать влияние;
- б) демонстрировать заинтересованным сторонам, что политика, методы и действия находятся в соответствии с требованиями данного стандарта.

Требования данного стандарта должны применяться повсеместно с учетом географического местоположения, отрасли промышленности и размера компании.

II. НОРМАТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ИХ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Компания должна придерживаться национального законодательства и других применимых законов, а также выполнять другие требования, в отношении которых она берет на себя обязательства, и данный стандарт. Когда какой-либо вопрос регулируется национальным законодательством, другими выполняемыми компанией требованиями и данным стандартом, должно применяться наиболее строгое положение.

Компания также должна уважать принципы следующих международных документов:

Конвенций МОТ 29 и 105 (принудительный труд)

Конвенции МОТ 87 (свобода объединений)

Конвенции МОТ 98 (право на коллективный договор)

Конвенций МОТ 100 и 111 (равная оплата мужчинам и женщинам за равноценную работу; дискриминация)

Конвенции МОТ 135 (представители трудящихся)

Конвенции МОТ 138 и Рекомендации МОТ 146 (минимальный возраст)

Конвенции МОТ 155 и Рекомендации МОТ 164 (охрана труда)

Конвенции МОТ 159 (восстановление профессиональной трудоспособности и нетрудоспособность)

Конвенции МОТ 177 (надомная работа)

Конвенции МОТ 182 (наихудшие формы детского труда)

Всемирной декларации о правах человека

Конвенции ООН о правах ребенка

Конвенции ООН об устранении всех форм дискриминации женщин.

III. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Определение компании: Организация или экономический объект, несущий ответственность за выполнение требований данного стандарта, включая весь персонал (напр., директора, руководители, администрация, инспектора и не руководящий персонал, работающие по найму, по контракту или другим образом представляющие компанию).

2. Определение поставщика/субподрядчика:

Экономический объект, предоставляющий компании товары и/или услуги, являющиеся частью производства товаров и/или услуг компании и используемые в этом производстве или для него.

3. Определение субпоставщика:

Экономический объект в цепочке снабжения, прямо или косвенно предоставляющий поставщику товары и/или услуги, являющиеся частью производства товаров и/или услуг поставщика и/или компании и используемые в этом производстве или для него.

4. Определение компенсации:

Действие, направленное на возмещение ущерба работнику или бывшему работнику, причиненного предшествующим нарушением прав работника, предусмотренных стандартом SA8000.

6. Определение корректирующего действия:

Реализация систематического изменения или решения, направленного на непосредственное и непрерывное устранение несоответствия.

6. Определение заинтересованной стороны:

Лицо или группа, заинтересованные в том, как выполняется компанией социальная политика.

7. Определение ребенка:

Любой человек младше 15 лет, за исключением тех случаев, когда местным законодательством предусмотрен минимальный возраст для работы или обязательного обучения, превышающий данный; в этом случае применяется местное законодательство. Однако если местным законодательством предусмотрен минимальный возраст 14 лет в соответствии с исключениями для развивающихся стран по Конвенции МОТ 138, применяется также местное законодательство.

8. Определение молодого работника:

Работник, превысивший возраст ребенка в соответствии с вышеприведенным определением и не достигший 18 лет.

9. Определение детского труда:

Работа, выполняемая ребенком, не достигшим возраста, указанного в вышеприведенном определении ребенка, за исключением случаев, предусмотренных Рекомендацией МОТ 146.

10. Определение принудительного труда: Работа, выполняемая человеком под угрозой наказания, а не по собственной воле, или требуемая от него для погашения долга.

11. Определение защиты детей при использовании их труда:

Необходимая помощь и действия для обеспечения безопасности, сохранения здоровья, образования и развития детей, труд которых использовался в соответствии с вышеприведенным определением и которых уволили.

12. Определение надомного работника:

Лицо, выполняющее за оплату работу для компании по прямому или косвенному договору не в помещении компании, результатом которой является продукт или услуга в соответствии с заданием нанимателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы и другие используемые средства.

IV. ТРЕБОВАНИЯ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ

1. Детский труд

Критерии:

1.1. Компания не должна использовать или поддерживать использование детского труда в соответствии с вышеприведенным определением.

1.2. Компания должна устанавливать, документировать, поддерживать и распространять среди персонала и других заинтересованных сторон политику и методы защиты детей, которые работают в ситуациях, соответствующих вышеприведенному определению детского труда, а также должна предоставлять необходимую помощь таким детям для того, чтобы они могли посещать школу до выхода из возраста ребенка в соответствии с вышеприведенным определением.

1.3. Компания должна устанавливать, документировать, поддерживать и распространять среди персонала и других заинтересованных сторон политику и методы содействия получению образования детьми в соответствии с Рекомендацией МОТ 146 и молодыми работниками, подпадающими под местное законодательство об обязательном образовании или посещающими школу, включая меры, исключаящие занятость ребенка или молодого работника во время занятий в школе и гарантирующие, что общее время, уходящее у ребенка на проезд (на работу и в школу и с работы и школы), школьные занятия и работу, не должно превышать 10 часов в день.

1.4. Компания должна предотвращать участие детей в ситуациях на рабочем месте или вне его, представляющими опасность для их жизни или здоровья.

2. Принудительный труд

Критерий:

2.1. Компания не должна использовать или поддерживать использование принудительного труда и не должна требовать от персонала помещения «вкладов» или предъявления удостоверения личности после начала работы на компанию.

3. Охрана труда

Критерии:

3.1. Компания, с учетом специфики отрасли промышленности, в которой она работает, и определенных факторов опасности, должна обеспечить безопасные условия труда и предпринимать соответствующие меры для предотвращения несчастных случаев и ущерба здоровью, являющихся следствием работы или происходящих в ее процессе, путем сокращения, в возможных пределах, факторов опасности, характерных для производственной среды.

3.2. Компания должна назначить представителя высшего руководства, ответственного за охрану труда персонала и выполнение положений данного стандарта, касающихся охраны труда.

3.3. Компания должна предоставлять персоналу, включая новый персонал, регулярное и документируемое обучение по технике безопасности и охране труда.

3.4. Компания должна организовывать системы, позволяющие обнаруживать и предотвращать потенциальные угрозы здоровью и безопасности всего персонала.

3.5. Компания должна предоставлять всему персоналу для использования чистые туалетные комнаты, доступ к питьевой воде, а также, при необходимости, санитарные условия для хранения продовольствия.

3.6. Компания должна обеспечивать чистоту и безопасность предоставляемых персоналу мест отдыха, а также их соответствие основным потребностям персонала.

4. Свобода объединений и право на коллективный договор

Критерии:

4.1. Компания должна уважать право персонала образовывать профессиональные союзы по своему выбору и участвовать в коллективных договорах.

4.2. В случаях, когда право на свободу объединений и коллективный договор ограничивается законом, компания должна предоставлять всему персоналу параллельную возможность участвовать в свободном объединении и коллективном договоре.

4.3. Компания должна гарантировать, что представители такого персонала не будут подвергаться дискриминации и будут иметь доступ к своим коллегам на рабочем месте.

5. Дискриминация

Критерии:

5.1. Компания не должна применять или поддерживать дискриминацию при найме на работу, оплате, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на пенсию на основе расы, национальной принадлежности, вероисповедания, инвалидности, пола, сексуальной ориентации, принадлежности к какой-либо организации, политических взглядов или возраста.

5.2. Компания не должна препятствовать осуществлению права персонала следовать принципам или обычаям или выполнять свои потребности, связанные с расой, национальной принадлежностью, вероисповеданием, инвалидностью, полом, сексуальной ориентацией, принадлежностью к какой-либо организации или политическими взглядами.

5.3. Компания не должна допускать поведение, включая жесты, выражения и физический контакт, являющееся угрожающим, оскорбительным, эксплуатирующим или принуждающим к сексуальным отношениям.

6. Дисциплинарные меры

Критерий:

6.1. Компания не должна использовать или поддерживать телесные наказания, психологическое или физическое насилие или словесные оскорбления.

7. Часы работы

Критерии:

7.1. Компания должна соблюдать соответствующие законы и промышленные стандарты, определяющие часы работы. Стандартная рабочая неделя должна определяться законодательством, но не должна на регулярной основе превышать 48 часов. Персонал должен иметь, по крайней мере, один выходной день за каждый семидневный период. Вся сверхурочная работа должна оплачиваться в размере выше обычного и ни в коем случае не должна превышать 12 часов на работника в неделю.

7.2. В случаях иных, чем в Разделе 7.3 (ниже), сверхурочная работа должна быть добровольной.

7.3. В случаях, когда компания является стороной коллективного договора, заключенного с организациями трудящихся (в соответствии с МОТ), представляющими значительную часть ее рабочей силы, она может использовать сверхурочную работу в соответствии с таким договором для выполнения краткосрочных задач. Такой договор должен заключаться в соответствии с требованиями в Разделе 7.1 (выше).

8. Заработная плата

Критерии:

8.1. Компания должна гарантировать, что заработная плата за стандартную неделю, по крайней мере, соответствует минимальным правовым или промышленным стандартам и

достаточна для обеспечения основных потребностей персонала и дискреционного дохода.

8.2. Компания должна гарантировать, что вычеты из заработной платы не производятся в качестве дисциплинарной меры, а также предоставлять работникам регулярное и подробное обоснование состава заработной платы и пособий;

компания также должна гарантировать, что заработная плата и пособия выплачиваются в полном соответствии со всеми применимыми законами и что выплата производится наличными деньгами или чеком по выбору работников.

8.3. Компания не должна использовать договора только для труда или ложное обучение с целью избежания необходимости выполнения своих обязательств по отношению к персоналу в соответствии с законодательством по труду и социальному обеспечению.

9. Системы управления

Критерии:

Политика

9.1. Высшее руководство должно определять политику компании в области социальной защиты и условий труда таким образом, чтобы она:

- а) включала обязательства по выполнению всех требований данного стандарта;
- б) включала обязательства по выполнению национальных и других применимых законов, других требований, на которые соглашается компания, а также обязательства по соблюдению международных инструментов и их интерпретации (в соответствии с Разделом II);
- с) включала обязательства по непрерывному улучшению;
- д) эффективно документировалась, выполнялась, поддерживалась, доводилась в доступной и понятной форме до всего персонала, включая директоров, руководителей, администрацию, наблюдателей и персонал, работающих по найму, по контракту или другим образом представляющих компанию;
- е) была открыта общественности.

Оценка управления

9.2. Высшее руководство должно периодически оценивать адекватность и эффективность политики компании, методы и результаты ее выполнения в отношении требований данного стандарта и других требований, которые компания обязуется выполнять. В случаях, где это возможно, система должна корректироваться и улучшаться.

Представители компании

9.3. Компания должна назначить представителя старшего руководства для контроля за выполнением требований данного стандарта, независимо от других обязанностей данного представителя.

9.4. Компания должна предоставить не руководящему персоналу возможность выбирать своего собственного представителя для взаимодействия с высшим руководством по вопросам, относящимся к данному стандарту.

Планирование и выполнение

9.5. Компания должна обеспечивать понимание и выполнение требований данного стандарта на всех уровнях организации; методы должны среди прочего включать следующее:

- а) четкое определение функций, обязанностей и полномочий;
- б) обучение новых и/или временных работников при найме на работу;
- с) периодическое обучение и ознакомительные программы для работников;
- д) непрерывный контроль деятельности и результатов, показывающих эффективность систем, используемых для выполнения политики компании и требований данного стандарта.

Контроль поставщиков/субподрядчиков и субпоставщиков

9.6. Компания должна определить и поддерживать соответствующие процедуры для оценки и выбора поставщиков/субподрядчиков (и, при необходимости, субпоставщиков) на основе их соответствия требованиям данного стандарта.

9.7. Компания должна вести документацию по обязательствам поставщиков/субподрядчиков (и, при необходимости, субпоставщиков) в отношении социальной защиты, включая обязательства этих письменные организаций по:

- а) выполнению требований данного стандарта (включая данный пункт);
- б) участию в наблюдательной деятельности компании;
- с) осуществлению корректирующих действий, направленных на устранение выявленного несоответствия требованиям данного стандарта;
- д) своевременному и полному информированию компании о всех деловых отношениях с другими поставщиками/субподрядчиками и субпоставщиками.

9.8. Компания должна вести документацию, подтверждающую выполнение требований данного стандарта поставщиками и субподрядчиками.

9.9. В дополнение к требованиям в Разделах 9.6 и 9.7, согласно которым компания получает, обрабатывает или поддерживает товары и/или услуги поставщиков/субподрядчиков или субпоставщиков, которые классифицируются как надомные работники, компания должна принимать необходимые меры, обеспечивающие надомным работникам такой же уровень защиты, как и персоналу, непосредственно работающему по найму, в соответствии с требованиями данного стандарта. Эти специальные меры должны среди прочего включать следующее:

- а) заключение письменных, имеющих обязательную силу договоров, требующих соответствия минимальным критериям (в соответствии с требованиями данного стандарта);
- б) обеспечение понимания и выполнения требований письменного договора надомными работниками и всеми другими сторонами, имеющими отношение к договору;
- с) ведение, в офисе компании, полной документации, содержащей информацию о надомных работниках; количестве произведенных товаров / предоставленных услуг и/или часов, отработанных каждым надомным работником;
- д) регулярные объявляемые и необъявляемые контрольные мероприятия для проверки выполнения условий письменного договора.

Разрешение проблем и принятие корректирующих мер

9.10. Компания должна изучать замечания работников и других заинтересованных сторон в отношении выполнения/невыполнения политики компании и/или требований данного стандарта и реагировать на эти замечания;

компания не должна налагать на работников взыскания, увольнять или каким-либо другим образом дискриминировать работников за предоставление информации в отношении выполнения данного стандарта.

9.11. Компания должна принимать меры для устранения недостатков и распределения необходимых ресурсов в соответствии с характером и степенью выявленного нарушения политики компании и/или требований стандарта.

Информирование заинтересованных сторон

9.12. Компания должна определять и поддерживать процедуры для регулярного информирования всех заинтересованных сторон о выполнении требований данного документа, включая результаты анализа управления и контролирующих мер.

Доступ к информации

9.13. В случаях когда это предусмотрено договором, компания должна предоставлять достаточную информацию и доступ к ней всем заинтересованным сторонам, желающим проверить, как выполняются требования данного стандарта; если это также предусмотрено договором, аналогичная информация должна **также** предоставляться поставщиками и субподрядчиками посредством включения такого требования в контракты компании.

Документация

9.14. Компания должна вести соответствующую документацию, отражающую выполнение требований данного стандарта.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ОАО «Мосэнерго» на 2005-2006 гг.**

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен на основании ТК РФ, ФЗ РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ОТС в электроэнергетике на 2005-2006 гг., является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОАО «Мосэнерго» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице его представителя - генерального директора А.В. Евстафьева, действующего на основании трудового договора от 27.09.2002 № 176.

Работники в лице Московского городского и Московского областного комитетов «Электропрофсоюз» (далее МГК и МОК), уполномоченные в соответствии с нормами ст.ст. 29,30 и 31 ТК РФ.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Оплата труда всех работников Общества, включая непромышленную группу, производится в соответствии с Положением о Единой системе оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов, служащих ОАО «Мосэнерго», утвержденным приказом от 30.09.2002 № 665.

Обеспечивается связь оплаты труда работников с его результатами, для чего организуется работа по совершенствованию нормативной базы по труду и доведение до каждого работника информации о применяемых условиях оплаты труда.

Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим производится по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Обществе и полностью отработавших определенную на этот период норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается на первый квартал 2005 года в размере 2010 рублей. В случае, если иной порядок индексации не установлен действующим законодательством Российской Федерации, ОТС, по окончании каждого квартала Общество производит увеличение минимальной месячной тарифной ставки на величину фактического роста индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Госкомстата России и совместного информационного письма Объединения РаЭл и Всероссийского комитета ВЭП в пределах средств на оплату труда, утвержденных региональной энергетической комиссией в тарифах на электрическую и тепловую энергию.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени расчет заработной платы осуществляется по фактически отработанному времени и среднечасовой тарифной ставке, рассчитанной исходя из среднемесячной федеральной нормы времени в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах (40 часов, 36 часов).

Сверхурочная работа (переработка) по итогам учетного периода компенсируется дополнительной оплатой.

Дополнительная оплата за сверхурочное время определяется в размере 50% за часы работы, количество которых не превышает 2-х часов, умноженных на количество рабочих дней по графику шестидневной рабочей недели данного учетного периода. Остальные часы оплачиваются в размере 100%.

Оплата переработки включается в расчет среднего заработка.

По желанию работника в качестве компенсации за сверхурочную работу вместо повышенной оплаты администрация может предоставить ему дополнительное время отдыха в количестве не менее сверхурочного времени. При этом дополнительное время отдыха оплачивается исходя из среднемесячной часовой тарифной ставки, норма времени не пересчитывается.

2.6. Сменному персоналу производится доплата в размере 60% часовой тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22 до 6 часов).

Работникам охраны, ремонтному и другому (кроме сменного) персоналу размер доплаты за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада).

Оплата простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством, но не ниже тарифной ставки (должностного оклада).

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, в том числе аванс не менее 40% тарифной ставки (должностного оклада) работника, согласно графику выплаты заработной платы по ОАО «Мосэнерго».

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

При выстраивании отношений по вопросам занятости стороны социального партнерства Общества соблюдают нормы и принципы, установленные ОТС.

Работодатель обеспечивает:

Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, поступившим в Общество по предварительным заявкам.

Реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работниками обучения.

Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства.

Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);
- переподготовку кадров, их перемещение внутри Общества.

Предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации об имеющихся вакансиях в Обществе.

Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью до 4-х часов в неделю, за исключением работников, увольняемых по соглашению сторон.

По предложению первичной профсоюзной организации проведение взаимных консультаций по проблемам занятости.

3.3. Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников являются:

- увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.4. Порядок оформления трудовых отношений с работниками Общества при реформировании электроэнергетики.

3.4.1. При реорганизации Общества применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ, которая реализуется в следующем порядке:

- работодатель уведомляет работников о реорганизации и предлагает продолжить трудовые отношения;

- работник, желающий продолжить трудовые отношения, письменно заявляет о своем согласии на продолжение трудовых отношений и одновременно дает согласие на передачу трудовой книжки новому работодателю;

- в случае отказа от продолжения трудовых отношений работнику разъясняются правовые последствия отказа, и повторно предлагается согласиться на продолжение трудовых отношений;

- работники, согласившиеся на продолжение трудовых отношений, продолжают трудовые отношения с выделенными акционерными обществами с момента их государственной регистрации с сохранением существенных условий труда;

- трудовые книжки работников, выразивших согласие на продолжение трудовых отношений, передаются по акту от старого работодателя к новому, который вносит в них необходимые записи в соответствии с установленным порядком.

3.4.2. В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Общества и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Обществе:

- увольняемым работникам - не менее 4-кратного среднемесячного заработка;

- работникам пенсионного возраста - в размере не менее 5-кратного среднемесячного заработка;

- увольняемым работникам, имеющим 2-х и более иждивенцев, - в размере не менее 5-кратного среднемесячного заработка;

- увольняемым работникам, в семьях которых нет других кормильцев - в размере не менее 5-кратного среднемесячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

3.4.3. По желанию работника выплаты предусмотренные п.3.4.2., могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное заведение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

3.4.4. Работодатель обязуется:

- извещать МГК и МОК о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении о реорганизации, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

- предоставлять МГК и МОК информацию о графике мероприятий по оформлению согласия работников на продолжение трудовых отношений.

3.4.5. МГК и МОК обязуются:

- разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования электроэнергетики;

- содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованном акционерном Обществе.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам Общества гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством, ОТС.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Для работников, работающих в условиях непрерывного производства, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является квартал.

Работодатель обязан равномерно распределять работников по сменам с целью обеспечения отработки федеральной годовой нормы рабочего времени.

Время работы за пределами федеральной нормы часов за учетный период является сверхурочной работой.

4.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии Работодателя и работника.

4.6. Работникам Общества предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.6.1. За вредные и (или) опасные условия труда до 7 и до 14 календарных дней сверх ежегодного отпуска (с учетом Постановления Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам от 05.02.1991 № 25).

Отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются работникам, должности и профессии которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Конкретная продолжительность дополнительных отпусков за вредные и тяжелые условия труда определяется на основании результатов аттестации рабочих мест с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с действующими нормативами и правилами по охране труда.

В случае если не проведена обязательная (просрочена очередная) аттестация рабочих мест или она проведена методом экспресс - оценки (без инструментальных замеров вредных факторов), дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с вышеуказанным Списком в полном объеме.

4.6.2. За многосменный режим работы из расчета 4 календарных дней сверх основного за фактически отработанное время.

4.6.3. За ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (Приложение № 3).

4.6.4. Не освобожденному председателю профкома до 5-ти календарных дней (по согласованию с МОК, МГК «Электропрофсоюз»), уполномоченным по охране труда (по согласованию с профсоюзным комитетом) до 3 календарных дней.

4.6.5. Матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) в День знаний (1 сентября, а в случае если 1 сентября приходится на воскресенье – в следующий за ним рабочий день) – один рабочий день.

4.6.6. Отцу в случае рождения ребенка - 2 рабочих дня.

4.6.7. В случае свадьбы работника – 3 рабочих дня.

4.6.8. В случае свадьбы детей работника – 3 рабочих дня.

4.6.9. В случае смерти супруга (и) работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 рабочих дня.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска (п.п. 4.7.5. – 4.7.9.) являются целевыми. В случае, если данный дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском работника, последний подлежит продлению.

4.7. Работникам, имеющим детей, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 ТК РФ.

4.8. День энергетика ежегодно отмечается 22 декабря.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Общество обязуется обеспечить:

5.1.1. Функционирование служб охраны труда и надежности во всех вновь создаваемых структурах.

5.1.2. Финансирование мероприятий по охране труда в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

5.1.3. Создание здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте и объекте работ.

5.1.4. При заключении трудового договора ознакомление работников с характеристикой своего рабочего места по условиям труда и установленными компенсационными выплатами и льготами.

5.1.5. Своевременное информирование работников об изменении условий труда на конкретных рабочих местах.

5.1.6. Периодическое проведение, в соответствии с действующим законодательством, аттестации рабочих мест с замерами параметров вредных и опасных факторов, при отклонении параметров за пределы нормируемых величин в худшую сторону - разработку и внедрение соответствующих профилактических мероприятий.

5.1.7. Информирование работников о результатах аттестации рабочих мест, проводимых профилактических мероприятий, льготах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.8. Анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.9. Сохранение за работником места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Работник обязан письменно сообщить руководителю подразделения о своем отказе;

5.1.10. Недопустимость привлечения работников, в том числе с их согласия, к работе, которая, по заключению медицинских органов, противопоказана им по состоянию здоровья.

5.1.11. Проведение за счет Общества медицинских осмотров: при поступлении на работу предварительных, в течение трудовой деятельности периодических, для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

5.1.12. Сохранение места работы (должности) и средней заработной платы работника за время прохождения периодических медицинских осмотров.

О времени, месте и порядке проведения медосмотров работники извещаются заранее.

5.1.13. Недопустимость привлечения к исполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших обязательный медицинский осмотр.

5.1.14. Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.15. Выдачу определенным категориям работников (в том числе инженерно-техническим) специальной одежды, специальной обуви, защитных средств, молока, мыла, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с действующими нормами и приложениями. Приложения разрабатываются на филиалах

5.1.6. Совместно с МГК, МОК и профсоюзами организацию обучения уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.2. Председатель комиссии по охране труда первичной профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда структурных подразделений имеют право посещать контролируемые объекты, проводить проверку состояния охраны труда на рабочих местах (своих подразделений), давать их руководителям представления об устранении выявленных нарушений по охране труда.

5.3. Технические инспекторы профсоюза (профсоюзные инспекторы труда) участвуют в расследовании несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на правах членов комиссий.

5.4. Предписания технического инспектора профсоюза Общество принимает к рассмотрению в обязательном порядке.

5.5. Технический инспектор профсоюза вправе беспрепятственно посещать обслуживаемые им филиалы для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения условий Коллективного договора.

5.6. Техническая инспекция профсоюзов участвует в работе комиссии по приемке в эксплуатацию строящихся и реконструируемых объектов по вопросам охраны труда и защиты окружающей среды в качестве членов комиссии.

5.7. Общество совместно с МГК и МОК проводит добровольные конкурсы на звание «Лучший по профессии» среди машинистов турбин и блоков, электромонтеров и других профессий и «Лучший общественный инспектор по охране труда» в пределах средств, выделенных на эти цели.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Общество обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций:

6.1.1. Выплату единовременного пособия сверх установленного законодательством в случаях:

- гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;

- получения работником инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, в размерах:

- инвалидам 1 группы 75 процентов годового заработка;

- инвалидам 2 группы 50 процентов годового заработка;

- инвалидам 3 группы 30 процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства выплаченные суммы учитываются при возмещении ущерба, а также морального вреда.

6.1.2. Ежемесячную доплату к пенсиям по инвалидности неработающему пенсионеру, получившему повреждение здоровья в результате увечья по вине работодателя, лицам, получающим пенсию по случаю потери кормильца, погибшего на производстве, в размере 1 минимального размера оплаты труда Российской Федерации.

6.1.3. Финансирование лечения работников, частичную компенсацию стоимости путевок на лечение и отдых в соответствии с действующим Положением в Обществе.

6.1.4. Оказание семье умершего материальной помощи для возмещения расходов, связанных с погребением работников и пенсионеров, ушедших на пенсию из Общества, но не более 10 тыс. рублей.

Одновременно семье умершего, представившей свидетельство о смерти, выплачивается материальная помощь - 25 установленных законодательством России минимальных размеров оплаты труда.

6.1.5. Оказание материальной помощи в размере 10-ти установленных законодательством России минимальных размеров оплаты труда на компенсацию затрат, связанных с похоронами близких родственников (супруг (а), дети, родители, родные братья и сестры), подтвержденных соответствующими документами.

6.1.6. Один раз в течение календарного года при уходе работника в очередной отпуск выплату материальной помощи в размере тарифной ставки (должностного оклада).

В случае неиспользованного очередного отпуска в текущем году по производственной необходимости материальная помощь выплачивается в конце года (при условии документального подтверждения объективных причин).

Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, уходом на пенсию по возрасту или инвалидности, призывом на военную службу, семье умершего работника одновременно с компенсацией за неиспользованный отпуск выплачивается материальная помощь, но не более одной тарифной ставки (оклада) при условии, что в текущем году эта помощь не выплачивалась.

6.1.7. Выплату сверх установленных законодательством сумм: - при рождении ребенка в сумме 10-ти кратного размера минимальной оплаты труда в Российской Федерации;

- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в сумме 5-ти кратного размера минимальной оплаты труда в Российской Федерации.

6.1.8. Единовременное вознаграждение в размере 1 минимального размера оплаты труда РФ за каждый отработанный год в ОАО «Мосэнерго» при стаже работы более 5 лет, но не более 30 минимальных размеров оплаты труда РФ при расторжении с работником трудового договора в связи с:

- уходом на пенсию по возрасту;

- признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ст. 83 ТК РФ);

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.п. «а») п. 3 ст. 81 ТК РФ);

- ликвидацией организации, сокращением численности или штата – для работников пенсионного возраста.

6.1.9. Негосударственное пенсионное обеспечение работников в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения Общества.

6.1.10. Бесплатное содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда.

6.1.11. Частичную компенсацию платы на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей.

6.1.12. Ежемесячную выплату в размере 1 минимального размера оплаты труда Российской Федерации женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1 года.

6.1.13. Предоставление бесплатных путевок в оздоровительные лагеря каждому ребенку в семьях, имеющих двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также в неполных семьях.

6.1.14. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых и ведомственных наград и почетных званий на основании утвержденного Положения.

6.1.15. Выплату единовременного вознаграждения при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в размере среднемесячного заработка.

6.1.16. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.1.17. Участие в улучшении жилищных условий работников в соответствии с Положением о жилищной политике в ОАО «Мосэнерго».

6.1.18. Добровольное медицинское страхование работников.

6.1.19. Выплату выходного пособия в размере 2-х недельного среднего заработка в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст. 83 ТК РФ).

6.1.20. Оплату из расчета среднемесячного заработка при исполнении работником обязанностей, связанных с воинским учетом.

6.1.21. При расторжении с работником трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту или по инвалидности сохранение медицинского обслуживания в медицинском учреждении ОАО «Мосэнерго» и стационарного лечения за счет Общества.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации и основы сотрудничества сторон социального партнерства общества

7.1. Работодатель, МГК и МОК:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора.

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовке проектов последующих коллективных договоров.

7.1.3. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию.

7.1.4. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений.

7.2. Общество:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора.

7.2.2. Создает условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

7.2.3. Обеспечивает работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.2.4. Выделяет средства в размере 0,15 процента фонда оплаты труда для организации культурно-просветительной и физкультурной работы и 0,15 процента фонда оплаты труда для организации оздоровительных мероприятий, которые направляются в профсоюзные органы филиалов.

7.2.5. Не вмешивается в законную деятельность первичной профсоюзной организации, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

7.2.6. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику.

7.2.7. Предоставляет работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность).

7.2.8. Предоставляет МГК и МОК «Электропрофсоюз» информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой тайне.

7.2.9. Предоставляет МГК и МОК «Электропрофсоюз» в письменной форме соответствующую информацию о предстоящем сокращении численности или штата работников Общества не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях массового увольнения работников - не позднее, чем за 3 месяца, а

также информацию о возможном трудоустройстве увольняемых работников.

7.2.10. Обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза (одновременно с выплатой заработной платы) на счет Профсоюзной организации.

7.2.11. Распространяет за счет средств Общества на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием их в выборный орган Профсоюзной организации, льготы, виды премирования и вознаграждения, установленные для работников Общества, в том числе при выходе на пенсию.

7.2.12. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

7.3. МГК и МОК:

7.3.1. Обязуются соблюдать положения настоящего Договора и обеспечивать их соблюдение работающими в Обществе.

7.3.2. Не вмешиваются в оперативно-хозяйственную деятельность Общества, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников.

7.3.3. Содействуют адаптации персонала к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях при реорганизации Общества.

7.3.4. Принимают меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины.

7.3.5. Не разглашают и принимают меры к охране информации, отнесенной к коммерческой тайне, которая была получена от Работодателя. В случае разглашения коммерческой тайны несут ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

7.3.6. Осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов по труду силами профсоюзного актива.

7.3.7. Содействуют выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.).

7.3.8. Проводят среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, норм охраны труда.

7.3.9. Предоставляют консультации и правовую помощь работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

7.3.10. Предоставляют Обществу предложения по организации и проведению культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных

мероприятий.

7.3.11. Принимают меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров.

7.3.12. При соблюдении Обществом положений ОТС, настоящего Договора обязуются воздерживаться от объявления забастовок. При наличии оснований для объяснения забастовки информируют об этом Общество до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

7.3.13. Реализуют иные права, выполняют иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Договора.

7.4.2. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами.

7.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда.

7.4.4. Бережно относиться к имуществу Общества, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

7.4.5. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.

7.4.6. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила.

7.4.7. Сохранять лояльность по отношению к Обществу, стремиться к поддержанию его деловой репутации, престижа.

7.4.8. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

7.4.9. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов. Рационально использовать рабочее время.

7.4.10. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Немедленно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества.

7.4.11. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.

7.4.12. Поддерживать общественный порядок на территории Общества.

7.4.13. В аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в

ликвидации их последствий.

7.4.14. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности.

7.4.15. В случае соблюдения Обществом норм действующего трудового законодательства, ОТС, настоящего Договора воздерживаться от участия в забастовках.

7.4.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

7.5. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Договором, Работодатель производит процедуру учета мнения представительного органа работников Общества в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Стороны уполномочивают руководителей филиалов и их профсоюзных органов подписать Приложения к настоящему Договору, касающиеся соответствующего филиала.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор действует с 1 января 2005 года по 31 декабря 2006 года.

СОЦИАЛЬНЫЙ КОДЕКС ОАО «ЛУКОЙЛ»

Открытое акционерное общество «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» является ответственным корпоративным членом общества и добросовестным участником рыночного хозяйства. Сочетая две эти миссии, ОАО «ЛУКОЙЛ» (далее - Компания) добровольно и в инициативном порядке принимает на себя нижеследующие обязательства по социально ответственному поведению перед всеми сторонами, интересы которых затрагивает деятельность Компании.

Реализация настоящих обязательств (сроки введения, объемы финансирования и т.д.) осуществляется в ходе коллективных переговоров с профобъединением Компании и закрепляется в Соглашении между Компанией и профобъединением, а также в локальных нормативных актах.

Принципы и нормы, заложенные в настоящем Социальном кодексе обязательны для Компании, ее дочерних обществ и контролируемых ею некоммерческих организаций (далее - Группа «ЛУКОЙЛ»).

Принимая Социальный кодекс, Компания подтверждает, что настоящие обязательства:

- являются преимущественно дополнительными по отношению к законодательству Российской Федерации и международным стандартам;
- не отменяют и не подменяют собой результаты коллективных переговоров с работниками;
- обращены как к работникам, неработающим пенсионерам организаций Группы «ЛУКОЙЛ», акционерам Компании, так и, в более широком плане, к коммерческим партнерам, государству и гражданскому обществу;
- основаны на экономическом расчете, подтверждаемом перед лицом акционеров и партнеров по бизнесу;
- рассчитаны на солидарные инициативные действия участников рынка и партнерское взаимодействие с государством и обществом;
- будут периодически пересматриваться в ходе коллективных переговоров по заключению Соглашения между Компанией и профобъединением, с последующим утверждением необходимых изменений на заседании Совета директоров Компании.

Компания примет все меры к тому, чтобы выполнить свои обязательства, содержащиеся в настоящем Социальном кодексе, независимо от складывающейся экономической ситуации в стране и в мире.

ЧАСТЬ I. КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ И НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ»

Соблюдая основополагающие принципы и права в сфере труда, другие международные трудовые нормы, трудовое законодательство Российской Федерации и стран пребывания, Компания ставит перед собой более высокие социальные ориентиры в следующих областях:

1.1. Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений

1.1.1. Социально ответственное реструктурирование

Учитывая масштабы занятости населения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» и монопроизводственный характер многих районов их деятельности, Компания обязуется подходить социально ответственно к реструктурированию своих подразделений и контролируемых организаций, а также к делокализации производства.

При массовом высвобождении работников, помимо соблюдения законодательно установленных норм, Компания будет стремиться:

- принимать все меры по максимально возможному трудоустройству высвобождаемых работников в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;
- совместно с федеральными и региональными органами государственной власти принимать меры по смягчению последствий делокализации производства для регионального рынка труда, включая заблаговременное информирование о планах организаций Группы «ЛУКОЙЛ» по сокращению рабочих мест, финансированию переподготовки работников, созданию новых рабочих мест;
- принимать участие в осуществлении программ переселения работников и их семей в другие регионы в случае закрытия производства в монопроизводственных поселениях, в том числе применяя механизмы корпоративного ипотечного кредитования приобретения жилья.

1.1.2. Политика оплаты и мотивации труда

Учитывая основополагающий характер политики оплаты и мотивации труда в отношениях с работниками, Компания будет строить ее на следующих принципах:

- единство политики оплаты и мотивации труда для всех организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;

- установление минимально гарантированного уровня оплаты труда в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» для всех профессионально-квалификационных групп работников на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда, из расчета необходимости удовлетворения основных жизненных потребностей и предоставления определенного располагаемого дохода;
- «прозрачность», объективность и конкурентоспособность системы оплаты и мотивации труда работников;
- регулярная индексация заработной платы на основе индекса потребительских цен;
- периодическое повышение заработной платы в связи с ростом производительности труда;
- использование гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника.

1.1.3. Промышленная безопасность, охрана труда и окружающей среды

Учитывая стратегическую цель Компании поддерживать промышленную безопасность, охрану труда и окружающей среды во всех подразделениях и контролируемых организациях на уровне передовых нефтяных компаний мира, Компания предпринимает следующие меры:

- соблюдает принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- обеспечивает выполнение обязательств, изложенных в корпоративной Политике в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в XXI веке;
- создает и поддерживает локальную нормативно-правовую базу, организационную структуру и механизмы финансирования системы управления промышленной безопасности, экологии и охраны труда на основе постоянно совершенствуемых норм и стандартов;
- создает благоприятные возможности для осуществления общественного контроля;
- постоянно выявляет и исследует источники опасности и вреда для здоровья и жизни людей, связанные с производством организаций Группы «ЛУКОЙЛ», и предпринимает меры по их устранению либо смягчению их действия;
- использует передовые технологии и методы управления для снижения объемов образования отходов, минимизации неблагоприятных воздействий на окружающую среду и сохранения природных ресурсов;
- постоянно совершенствует орудия производства, основываясь на мировом опыте разработки и внедрения безопасных технологий и оборудования;

- соблюдает приоритет превентивных мер по охране окружающей среды на всех стадиях производственного цикла;
- своевременно информирует все заинтересованные стороны о случаях загрязнения, разливов нефти и нефтепродуктов;
- принимает меры к последовательному сокращению количества выбросов, сбросов загрязняющих веществ и отходов, снижению их токсичности независимо от динамики объемов производства за счет использования современных природоохранных технологий, оборудования, материалов и методов управления;
- контролирует соблюдение подрядчиками, ведущими работы для организаций Группы «ЛУКОЙЛ», принципов и норм в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, не ниже предусмотренных в Компании;
- поддерживает открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами, включая критически настроенную общественность, и регулярно публично информирует о результатах природоохранной деятельности Компании.

Компания последовательно стремится к тому, чтобы обеспечить:

- безопасную и эргономичную организацию всех рабочих мест в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;
- функциональной и качественной специальной одеждой и обувью всех работников, занятых в производстве;
- чистой питьевой водой работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на всех рабочих местах и в вахтовых поселках;
- необходимые санитарно-гигиенические и бытовые условия на рабочих местах;
- возможность получения качественного горячего питания работниками на всех объектах Группы «ЛУКОЙЛ».

1.1.4. Социальная политика в отношении молодых работников

Учитывая, что потенциал устойчивого развития организаций Группы «ЛУКОЙЛ» зависит от притока квалифицированных и компетентных молодых работников, Компания постоянно проводит политику, направленную на:

- создание рабочих мест для молодых работников;
- сочетание трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;
- содействие в обеспечении жильем молодых работников и их семей;
- развитие программ материальной помощи при переезде и обустройстве молодого работника и его семьи на новом месте работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ».

1.2. Качество условий труда и жизни работников и их семей

Признавая ответственность за создание достойных условий труда и жизни работников и членов их семей, Компания предпринимает инициативные действия, прежде всего, в следующих сферах:

1.2.1. Охрана здоровья

В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого работника Компания проводит следующую работу:

- обеспечивает финансирование мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;
- обеспечивает разработку и внедрение корпоративных норм по организации медицинской помощи на производстве работникам организаций Группы «ЛУКОЙЛ», руководствуясь российским законодательством и международными стандартами в области охраны здоровья;
- организует учет и анализ заболеваемости работников, причины выхода на инвалидность и смертности в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;
- обеспечивает мониторинг условий труда и здоровья работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» для оценки профессиональных рисков ущерба здоровью;
- по результатам периодических медицинских осмотров и анализа заболеваемости разрабатывает долгосрочные и ежегодные программы по профилактике общей заболеваемости и оздоровлению работников, включая профилактическую вакцинацию и санаторно-курортное лечение;
- организует регулярные профилактические осмотры работников;
- выделяет целевые средства для обеспечения санаторно-курортного лечения работников;
- осуществляет контроль за целевой и специализированной защитой прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей, а также женщин репродуктивного возраста, работающих в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» во вредных и опасных условиях.

1.2.2. Оздоровление, спорт, физкультура и организация отдыха

Содействуя развитию и поддержанию здорового образа жизни, Компания:

- разрабатывает и реализует комплексные программы по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей, проживающих в сложных климатических условиях;
- проводит физкультурно-оздоровительную работу и развивает массовые виды спорта среди работников и членов их семей, обеспечивая им доступ к спортивной инфраструктуре, организуя тренировки и соревнования;

- создает возможность работникам приобретать удешевленные за счет средств организаций Группы «ЛУКОЙЛ» путевки на санаторно-курортное лечение для себя и членов семьи;
- содействует в организации летнего отдыха детей работников, осуществляя частичную компенсацию стоимости путевок и/или проезда;
- организует досуг работников и их семей на корпоративном уровне;
- проводит систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием корпоративных средств массовой информации.

1.2.3. Жилищная политика

Учитывая остроту проблемы с обеспечением жильем и экономическую неэффективность ее решения полностью за счет средств работодателя, Компания будет строить жилищную политику, основываясь на следующих принципах:

- обеспечение кадровой мобильности работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- обеспечение комфортных условий проживания работников в общежитиях и вахтовых поселках;
- обеспечение и доступность жилищного кредитования для каждого работника организации Группы «ЛУКОЙЛ»;
- организация системы корпоративного долгосрочного ипотечного жилищного кредитования на принципах самодостаточности, без отвлечения финансовых средств из производственного оборота организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- защита интересов работника в рамках корпоративной системы ипотеки от негативных макроэкономических факторов;
- обеспечение возвратности выданных ипотечных кредитов под гарантии индивидуальных накоплений работника в корпоративных системах страхования;
- использование возможностей ипотечного кредитования в программах переселения из районов Крайнего Севера и неперспективных регионов неработающих пенсионеров организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и членов их семей, при условии юридического обеспечения возвратности выданных ипотечных кредитов.

1.3. Гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей

Признавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей и следуя в своей практике нормам Конвенции Международной Организации Труда № 156 (работники с семейными обязанностями), Компания принимает на себя следующие дополнительные обязательства:

1.3.1. Дополнительные дни отдыха и отпуска

Дополнительно к нормам трудового законодательства Компания предоставляет:

- ежемесячно дополнительный оплачиваемый день отдыха работницам организаций Группы «ЛУКОЙЛ», расположенных вне регионов Крайнего Севера и приравненных к нему местностей;
- дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным матерям;
- кратковременные отпуска, как оплачиваемые, так и без сохранения заработной платы, в связи с семейными обстоятельствами.

1.3.2. Социальная поддержка семей с детьми и инвалидами

Учитывая тот факт, что заработная плата не зависит от количества иждивенцев в семье, Компания предоставляет работникам следующие денежные выплаты и компенсации:

- единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка;
- ежемесячное пособие работнику (матери или отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет;
- компенсацию малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, а также для детей работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве, стоимости содержания детей в дошкольных учреждениях и в оздоровительных лагерях;
- частичную компенсацию стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам и детям-сиротам работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

1.4. Корпоративное социальное обеспечение и страхование

Соблюдая обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечения всех работников обязательной социальной защитой, Компания поддерживает и развивает дополнительное корпоративное социальное страхование и социальное обеспечение в следующих формах:

1.4.1. Добровольное медицинское страхование

Корпоративное добровольное медицинское страхование имеет целью повышение доступности, объема и качества предоставляемых работникам организаций Группы «ЛУКОЙЛ» медицинской помощи, услуг и строится на следующих принципах:

- следование положениям принятого Корпоративного стандарта охраны здоровья;
- финансирование программы добровольного медицинского страхования;
- обеспечение постоянного вневедомственного контроля качества медицинской помощи в целях защиты интересов и прав работников в медицинском учреждении.

1.4.2. Негосударственное пенсионное обеспечение

Долгосрочной целью негосударственного пенсионного обеспечения работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» в рамках корпоративной пенсионной системы является повышение уровня возмещения утраченного заработка. Компания считает, что экономически эффективный путь достижения этой цели должен быть основан на реализации следующих принципов:

- сохранение и развитие единой системы негосударственного пенсионного обеспечения работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» за счет средств работодателя;
- создание условий для развития долевого участия работника в формировании собственных пенсионных накоплений;
- осуществление постепенного перехода от действующей единой системы негосударственного пенсионного обеспечения с установленными выплатами к системе с установленными взносами, означающей увязку размера пенсии с суммой взносов, внесенных на условиях долевого участия;
- гарантирование сохранности и приумножения пенсионных накоплений;
- допустимость использования пенсионных накоплений ранее наступления пенсионных оснований исключительно для целей гарантирования возвратности заемных средств в рамках корпоративного ипотечного кредитования.

1.4.3. Корпоративная система личного страхования

Личное страхование работников развивается Компанией на корпоративном уровне с целью расширения доступа работников к услугам страхования и повышения уровня защищенности их семей в случае несчастий. Компания развивает и поддерживает, по меньшей мере, следующие виды личного страхования на корпоративном уровне:

- дополнительное личное страхование от несчастных случаев на производстве;
- страхование от критических заболеваний;
- страхование жизни на случай смерти по любой причине.

Все виды личного страхования в рамках корпоративной системы могут производиться при долевом участии работника в их финансировании, за исключением дополнительного страхования от несчастных случаев на производстве, финансирование которого осуществляется за счет средств работодателя.

Компания предоставляет работникам также безвозмездные информационные и консультационные услуги для расширения их страхового покрытия и защиты их интересов на рынке страховых услуг.

1.5. Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров организаций Группы «ЛУКОЙЛ»

Учитывая социально уязвимое положение лиц, получающих государственную пенсию, и относительно невысокий уровень пенсионных выплат на начальном этапе развития корпоративной пенсионной системы, Компания проводит политику, направленную на социальную поддержку неработающих пенсионеров организаций Группы «ЛУКОЙЛ»:

1.5.1. Социальная поддержка неработающих пенсионеров

С целью содействия сохранению уровня жизни работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», выходящих на пенсию в сложный переходный период, Компания берет на себя обязательства:

- выплачивать единовременное пособие выходящему на пенсию работнику;
- предоставлять регулярную материальную помощь неработающим пенсионерам, не получающим негосударственную пенсию от организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- сохранять права участия неработающих пенсионеров в корпоративной системе добровольного медицинского страхования.

1.5.2. Социальная поддержка пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Стремясь к социальной и трудовой реабилитации работников, получивших инвалидность вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в ходе работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», Компания в инициативном порядке обеспечивает им:

- полную компенсацию расходов на специальный медицинский уход и ежегодное санаторно-курортное лечение;
- материальную и организационную поддержку протезирования за рубежом при отсутствии возможности для этого в стране пребывания работника.

1.5.3. Социальная поддержка неработающих инвалидов

Компания берет на себя следующие дополнительные обязательства по социальной поддержке инвалидов, получивших инвалидность во время работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» и оставивших трудовую деятельность:

- сохранение права участия в корпоративной системе добровольного медицинского страхования;
- предоставление путевок на санаторно-курортное лечение с частичной компенсацией их стоимости.

ЧАСТЬ II. СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ УЧАСТИЕ КОМПАНИИ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

Осознавая новую социальную ответственность бизнеса в условиях растущего неравенства населения в доступе к достойному труду и благам, Компания принимает добровольные обязательства по социально ответственному участию как в жизни местного населения в регионах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ», так и общества в целом.

2.1. Развитие монопроизводственных населенных пунктов

Принимая во внимание тот факт, что крупнейшие организации нефтедобывающего сектора Группы «ЛУКОЙЛ» являются градообразующими в районах своей деятельности, Компания строит свою деятельность на следующих принципах:

- взаимовыгодное сотрудничество с региональными органами государственной власти и муниципальными органами власти на благо социально-экономического развития территории;
- развитие компенсационной деятельности нефтедобывающих организаций Группы «ЛУКОЙЛ» как недропользователей;
- социально ответственное поведение как перед лицом работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», так и местного населения в целом.

Развивая производственные мощности в таких районах и создавая качественные условия труда и жизни для своих работников, Компания готова принимать долевое участие в ремонте, реконструкции объектов социально-бытового и культурного назначения для нужд населения районов.

2.2. Природоохранная деятельность

Компания, являясь крупным недропользователем, осознает свою ответственность перед обществом по сохранению благоприятной окружающей среды, рациональному использованию природных ресурсов, а также рассчитывает на понимание обществом сложности и масштабности задач, стоящих перед Компанией в этой области, для чего:

- осуществляет периодическое информирование и поддерживает открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами в деятельности Компании в области промышленной и экологической безопасности, публикует отчёты о своей деятельности, о результатах оценки воздействия на окружающую среду, персонал и население;
- поощряет понимание вопросов охраны здоровья и окружающей среды среди акционеров, партнеров и населения, проживающего в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

2.3. Развитие науки, образования, технологии и инноваций

Осознавая, что конкурентоспособность Компании зависит от научного подхода к освоению природных ресурсов, развития научно-технической базы для разработки новых технологий и материалов, качества профессиональной подготовки работников, Компания постоянно содействует развитию научного потенциала и повышению качества образования путем:

- финансирования научно-исследовательских и опытно-промышленных работ в области разведки и освоения залежей углеводородов, разработки инновационных технологий и материалов, снижения себестоимости добычи, повышения экологической безопасности производства и во многих других областях нефтегазовой отрасли;
- оказания финансовой поддержки профильным региональным образовательным и научно-исследовательским программам и проектам;
- укрепления материально-технической базы профильных учебных заведений профессионального образования и учебных подразделений организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- организации конкурсов научно-технических разработок среди молодых ученых и специалистов;
- оказания организационной и материальной поддержки аспирантам и докторантам, работающим в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;
- материального стимулирования молодежи, обучающейся в профильных учебных заведениях профессионального образования.

2.4. Сохранение национально-культурной самобытности

Высоко оценивая дополнительные возможности, которые дает Компании богатейшее национальное и культурное многообразие ее работников и населения, проживающего в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ», Компания строит свою работу с персоналом и местным населением на следующих принципах:

- сохранение и поддержание традиций национальной терпимости и благожелательности, свойственных многонациональной нефтяной отрасли;
- создание условий для сохранения национальных и культурных традиций, ценностей, искусств и ремесел в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- уважение религиозных верований работников и местного населения и содействие в возрождении национальных религиозных святынь;
- содействие коренным народам в доступе к профессиональной подготовке, квалифицированным рабочим местам, высшему образованию, а также к лучшим условиям отдыха и оздоровления.

В этих целях Компания предпринимает, по мере возможности, следующие шаги:

- частичная компенсация стоимости летнего оздоровительного отдыха детей работников - представителей малочисленных коренных народов, включая проезд к месту отдыха и обратно;
- оплата обучения студентов-представителей малочисленных коренных народов в вузах по специальностям нефтегазового профиля;
- оказание помощи в реставрации национальных исторических памятников;
- оказание помощи в реставрации и возведении культовых сооружений различных вероисповеданий в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- оказание материальной и организационной поддержки коллективам народного творчества, домам детского творчества и другим организациям, развивающим народные искусства и промыслы;
- содействие в организации конкурсов, фестивалей, концертов народного творчества;
- содействие в организации торговли сувенирами, изделиями народного творчества, продуктами традиционных промыслов в крупных городах в целях материальной поддержки малого бизнеса среди коренных народов.

2.5. Поддержка культуры и спорта

Осознавая основополагающую роль меценатства и спонсорства для развития культуры и спорта в условиях рыночной экономики, Компания изыскивает возможности для оказания материальной поддержки:

- творческим личностям и коллективам, театрам, музеям;
- спортивным командам различного уровня - от дворовых до национальных сборных;
- общественным организациям, поддерживающим детский спорт.

2.6. Содействие социальным группам и общественным объединениям, нуждающимся в поддержке

Признавая необходимость формирования зрелого гражданского общества как активной и самостоятельной стороны в переговорах между государством, бизнесом и обществом, Компания, по мере возможности, оказывает материальную и организационную поддержку:

- общественным организациям ветеранов в целях поддержки социальной группы, оказавшейся в сложном материальном положении в условиях перехода к рыночной экономике;
- общественным объединениям ветеранов и/или членов семей военнослужащих, принимавших участие или погибших в военных конфликтах либо в ходе правоохранительной деятельности;

- общественным организациям инвалидов в целях создания среды для полноценной жизнедеятельности людей с ограниченными физическими возможностями;
- общественным объединениям и их инициативам в пользу детей-сирот, детей улицы, детей-беженцев;
- общественным объединениям беженцев.

2.7. Благотворительная деятельность Компании и работников

Признавая непреходящую ценность благотворительной деятельности в любом обществе и особую нуждаемость в ней некоторых организаций и людей в сложный переходный период, Компания использует имеющиеся возможности для оказания благотворительной помощи:

- индивидуальным лицам - беженцам, ветеранам труда, инвалидам, детям-сиротам, семьям погибших солдат и офицеров, семьям работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», погибших на производстве, и многим другим;
- государственным бюджетным организациям социальной направленности, оказавшимся в трудном положении - больницам, детским домам, домам престарелых, образовательным учреждениям и учреждениям науки и культуры;
- религиозным и благотворительным организациям.

Одним из приоритетных направлений своей благотворительной деятельности Компания считает заботу о детях-сиротах.

Средства на благотворительность поступают как из средств организаций Группы «ЛУКОЙЛ», так и из личных средств работников.

ЧАСТЬ III. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА СОЦИАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ

Являясь добросовестным участником свободной конкуренции и эффективным собственником, Компания принимает на себя экономически оправданные социальные и этические обязательства, которые намерена выполнять, используя следующие экономические источники и механизмы:

3.1. Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами

Компания предусматривает в своей организационной структуре единую централизованную систему учета, анализа и мониторинга социальных затрат Компании с целью постоянного контроля над социальными расходами, проведения их социально-экономической экспертизы и прогнозирования последствий всех вводимых в этой сфере изменений.

3.1.1. Механизмы контроля над корпоративными пенсионными расходами

Контроль над корпоративными пенсионными расходами осуществляется на трех уровнях:

- со стороны участников пенсионной программы (работников и пенсионеров) - по состоянию пенсионных счетов и на основе участия представителей работников в Наблюдательном совете пенсионного фонда и Комиссии по организации негосударственного пенсионного обеспечения;
- от лица акционеров - по результатам финансовой отчетности и аудиторским заключениям;
- в системе государственного надзора - по результатам финансовой и специальной отчетности Компании и пенсионного фонда, аудиторских проверок и проверок соответствующих государственных органов, а также по результатам актуарного оценивания пенсионного фонда и пенсионной программы Компании.

3.1.2. Контроль над потреблением медицинских услуг в корпоративной системе охраны здоровья

В целях сдерживания неоправданного роста расходов на медицинское обслуживание работников и пенсионеров в рамках программы добровольного медицинского страхования Компания:

- осуществляет через страховую медицинскую компанию, с которой взаимодействует, трехступенчатый экспертный контроль объемов, сроков и качества предоставляемой медицинской помощи, включающий медико-экономическую экспертизу счетов медицинских учреждений, плановую и целевую экспертизу качества медицинской помощи, а также экспертизу в рамках работы по защите прав застрахованных работников и пенсионеров организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- требует от страховой медицинской компании, с которой взаимодействует, при согласовании объемов финансирования, предоставления отчета, содержащего анализ потребления медицинских услуг застрахованными работниками и пенсионерами организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

3.2. Оптимизация содержания социальной инфраструктуры

Компания признает тот факт, что социальная инфраструктура, не относящаяся к основному производству, может находиться на балансе коммерческого предприятия только в случае насущной необходимости восполнить несовершенства частного и государственного секторов в данной местности либо в данной отрасли. В этой связи при решении вопросов о содержании социально-бытовых и других непромышленных объектов Компания использует следующие подходы с учетом местных условий:

3.2.1. Формы участия в содержании социальных объектов

Компания стремится:

- к передаче на баланс муниципальных образований существующих или вновь построенных объектов социальной инфраструктуры везде, где может быть гарантировано сохранение профиля объекта, уровня доступа персонала и местного населения к услугам и надлежащее содержание объекта;
- к сохранению на балансе организаций Группы «ЛУКОЙЛ» тех объектов социальной инфраструктуры, которые востребованы работниками и членами их семей, восполняют недостающие в данной местности инфраструктуру или ассортимент услуг, либо другим способом повышают защищенность интересов, прав и средств работников;
- к обеспечению приоритета в предоставлении услуг работникам и пенсионерам организаций Группы «ЛУКОЙЛ» со стороны лечебно-оздоровительных учреждений, находящихся на их балансе;
- к гибкому использованию долевого участия организаций Группы «ЛУКОЙЛ» в ремонте, реконструкции, строительстве и содержании объектов социальной инфраструктуры, включая долевое участие в собственности.

3.3. Повышение эффективности производства социальных услуг

Следуя современным тенденциям в управлении производством и уважая свободу индивидуального выбора потребителя, Компания стремится минимизировать производство своими силами социальных и других услуг и товаров, не относящихся к основному производству. С этой целью Компания использует следующие подходы:

3.3.1. Аутсорсинг производителей социальных услуг на конкурсной основе

Компания стремится к широкому использованию аутсорсинга для удовлетворения многих социальных потребностей персонала, привлекая независимых подрядчиков и поставщиков на основе честного конкуритования. Компания осознает, что аутсорсинг:

- снижает внутренние издержки организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- сохраняет уровень защищенности интересов, прав и средств работников на рынке услуг;
- расширяет возможности свободы выбора для потребителя;
- содействует развитию местного рынка услуг и товаров;
- содействует улучшению соотношения «цена-качество» с помощью честной конкуренции.

Компания осознает также, что применение аутсорсинга ограничено регионами с развитыми рынками услуг, что требует сохранения во многих удаленных районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ» производства социальных услуг своими

силами либо даже проведение инсорсинга для восстановления равного доступа работников к корпоративным социальным гарантиям.

3.4. Реализация принципов совместного финансирования

Компания признает тот факт, что объединение различных источников финансирования для производства социальных благ создает здоровую основу для диалога равноправных сторон, самостоятельной ответственности работника, взаимовыгодного сотрудничества с государством. В этой связи Компания развивает следующие виды совместного финансирования:

3.4.1. Долевое участие работников в корпоративном социальном страховании и обеспечении

Страховой взнос работника в корпоративную систему страхования или обеспечения в равной либо меньшей доле по сравнению со взносом работодателя:

- укрепляет позиции работников в вопросах управления страховыми средствами;
- легитимизирует сущность страхового взноса как отложенной заработной платы;
- повышает предсказуемость размеров выплат для работника;
- повышает самостоятельную ответственность работников;
- при прочих равных условиях повышает уровень страхового обеспечения.
- С этой целью Компания организует планомерный переход к совместному с работниками финансированию:
- корпоративного пенсионного обеспечения и
- корпоративного личного страхования.

3.4.2. Совместные платежи работников, членов их семей и местного населения за пользование социальной инфраструктурой организаций Группы «ЛУКОЙЛ»

Организации Группы «ЛУКОЙЛ» могут устанавливать различный уровень оплаты услуг, предоставляемых на объектах их социальной инфраструктуры, для работников, членов их семей и местного населения. Такой подход позволяет:

- проявлять заботу о работниках организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- устанавливать контроль над потреблением услуг;
- снижать издержки организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на содержание объектов;
- обеспечивать постоянное развитие и расширение спектра услуг.

Оплата местным населением предоставляемых услуг должна устанавливаться на уровне, не препятствующем доступу к социальной инфраструктуре организаций Группы «ЛУКОЙЛ», особенно в районах, где она восполняет недостающую муниципальную инфраструктуру.

3.4.3. Долгосрочное жилищное кредитование (ипотека)

С целью расширения возможностей решения самой острой и капиталоемкой социальной проблемы - обеспечения работников и их семей достойными жилищными условиями - Компания стремится к развитию наиболее экономически эффективного инструмента - долгосрочного ипотечного жилищного кредитования.

Развитие и практическое внедрение этого вида кредитования в рамках корпоративной системы позволяет:

- повысить привлекательность труда в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;
- отказаться от содержания на балансе жилого фонда;
- придать новый импульс программам переселения из неперспективных районов;
- не отвлекать средства из производственного оборота организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- достичь необходимого уровня доверия между заемщиком и кредитором;
- контролировать и влиять на процесс погашения кредита;
- привлечь инвестиции в региональное жилищное строительство.

3.4.4. Долевое участие в программах социально-экономического развития, предусмотренных муниципальными, региональными и федеральным бюджетами

В своих отношениях с федеральными, региональными органами власти и органами местного самоуправления Компания стремится к партнерскому сотрудничеству на благо комплексного социально-экономического развития регионов деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и создания в них благоприятного делового климата. Учитывая многообразие географических, социально-экономических, демографических и других условий жизни в регионах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ», Компания стремится к гибкому подходу в изыскании возможностей софинансирования, соучастия, разделения ответственности с государством и местным самоуправлением в ходе социально-экономического развития регионов. В этих целях Компания использует следующие возможности:

- долевое участие в социальных программах федерального, регионального и муниципального уровней, касающихся, прежде всего, монопроизводственных (нефтегазовых) поселений, неперспективных районов, регионов с суровыми климатическими условиями;
- экономические методы - размещение заказов местным поставщикам и производителям, согласование объемов поставок топлива и горюче-смазочных материалов, участие в развитии транспортной инфраструктуры путем строительства АЗС и многое другое;

- предоставление доступа местного населения к социально-бытовой инфраструктуре организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- осуществление благотворительной деятельности.

3.5. Умножение нематериальных активов

Компания признает тот факт, что в современном мире социально ответственное поведение перед лицом работников и общества в целом, в конечном итоге, служит повышению капитализации Компании. В этой связи многие социальные расходы Компания рассматривает как инвестиции в нематериальные активы и стремится соответствовать со временем наивысшим стандартам в следующих областях, строго оцениваемых общественностью:

3.5.1. Социально ответственное инвестирование

Осуществляя инвестирование в ценные бумаги и материальное производство, Компания, не подрывая экономическую сущность этой операции, стремится учитывать этические и социальные аспекты. Компания стремится к тому, чтобы осуществляемые ею инвестиции способствовали:

- повышению социальной защищенности работников;
- построению более справедливой и устойчивой экономики;
- сохранению природной среды;
- уменьшению неравенства между людьми.

Компания стремится к необходимой осведомленности и осторожности с тем, чтобы противостоять приумножению и использованию капитала, происходящего от применения принудительного труда, детского труда, распространения наркотиков, причинения ущерба здоровью людей и окружающей среде.

3.5.2. Социальные аспекты деловой репутации

Компания выражает убеждение, что социальный аспект приобретает все большее значение для деловой репутации и поддерживает распространение этой тенденции в мире бизнеса.

Компания стремится к тому, чтобы ее символика и товарные знаки ассоциировались у самой широкой общественности с социально ответственным поведением вообще и конкретными социальными инициативами и проектами, в частности.

3.5.3. Социально ответственные отношения с подрядчиками и поставщиками

Осознавая, что современные стандарты отношений между бизнесом и обществом требуют от Компании ответа за действия своих поставщиков и подрядчиков, Компания ответственно подходит к их выбору.

Современный масштаб и разветвленность экономических взаимосвязей требуют в этой связи от Компании специальной системы учета, отбора и мониторинга, которую Компания обязуется развивать. При этом в число основных критериев выбора Компанией поставщиков и подрядчиков входят:

- соблюдение ими основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятых Международной Организацией Труда, а также международного стандарта «Социальная ответственность 8000»;
- проведение эффективной политики в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В подтверждение устойчивости и серьезности принятых обязательств по социально ответственному поведению Компания вводит в действие механизм внутреннего контроля, как управленческого, так и профсоюзного, за соблюдением настоящего Социального кодекса. Компания также подтверждает свою готовность к различным видам внешнего контроля со стороны общества, включая участие в смотрах, конкурсах, как государственных, так и общественных, а также организацию переговорных площадок с критически настроенной общественностью, имеющей моральное право требовать диалога с Компанией. Осознавая, что одностороннее принятие социальных обязательств коммерческим предприятием в конкурентной среде невозможно, Компания рассчитывает на солидарную позицию других участников рынка и заинтересованное сотрудничество со стороны государства.

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ

Актuarная оценка (пенсионная) - совокупность методов демографического и финансового анализа, с помощью которых определяется стоимость пенсионных выплат работникам за их прошлую и будущую трудовую деятельность (на дату оценки).

Аутсорсинг/инсорсинг (outsourcing/insourcing) - передача отдельных видов работ и производственных операций сторонним организациям / возвращение ранее переданных субподрядчикам работ и производственных операций.

Делокализация производства - перемещение производства из данной местности.

Долгосрочное ипотечное жилищное кредитование - кредитование физического лица на срок более 3 лет для приобретения жилья под залог приобретаемого жилья в качестве обеспечения обязательства.

Заинтересованные стороны (stakeholders) - экономические агенты, социальные группы и властные структуры, на которые оказывает влияние бизнес и которые, в свою очередь, могут повлиять на его успех.

Кодекс предприятия - письменный, обычно широко публикуемый документ, разрабатываемый и принимаемый по инициативе предприятия с целью выражения своих этических позиций и принятия самообязательств в плане этического и/или социально ответственного поведения.

Корпоративная система личного страхования - совокупность дополнительных видов страхования, обеспечивающая для работников Компании и членов их семей защиту интересов, связанных с жизнью, здоровьем и трудоспособностью работников. Включает следующие виды страхования работников: дополнительное личное страхование от несчастных случаев на производстве, страхование жизни на случай смерти по любой причине, страхование от критических заболеваний.

Корпоративный член общества (corporate citizenship) - позиция предприятия, осознающего себя не только экономическим агентом, но и гражданином общества, в котором оно работает. Распространено в качестве устойчивого выражения в этических кодексах предприятий и международных дискуссиях.

Монопроизводственное поселение - населенный пункт, образовавшийся в результате разветвления в данной местности производства и для его обслуживания.

Нематериальные активы - обобщенное название факторов, могущих оказывать влияние на эффективность и прибыльность производства и не относящихся к материальным средствам производства (качество человеческого ресурса, качество управления, деловая репутация, известность торговой марки и пр.)

Пенсионная система с установленными взносами - страховая пенсионная система, в которой размер выплат является частным от суммы внесенных страховых взносов и ожидаемого количества лет получения пенсии.

Социальные инициативы предприятия - усилия, предпринимаемые предприятием добровольно и в инициативном порядке с целью повышения качества условий труда и жизни работников, местного населения, других социальных групп либо общества в целом.

Реструктурирование - изменение структуры и численности работников Компании в ходе проводимых организационных мероприятий.

Социально ответственное инвестирование - учет в ходе инвестирования не только финансово-экономических, но и этических аспектов этой операции. Стремление избежать связи с контрагентами, запятнавшими свою деловую репутацию антиобщественной деятельностью.

Социально ответственное реструктурирование - усилия предприятия по сглаживанию и компенсации негативных последствий для работников и местного населения в ходе проведения массового высвобождения работников, делокализации и закрытия производств, сокращения рабочих мест, реорганизации.

Эргономика - область знания, занимающаяся рациональной организацией рабочего места, жизненного пространства.