

УДК 336.76

Є.М. Дідківський, Національний депозитарій України[®]

РОЗВИТОК ФОНДОВОГО РИНКУ НА ОСНОВІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПРОФЕСІЙНИХ УЧАСНИКІВ РИНКУ

Постановка проблеми. Питання організації роботи було завжди важливим для підприємств будь-якої галузі економіки. При здійсненні компаніями професійної діяльності на ринку цінних паперів цей аспект також відіграє не останню роль, однак є дуже часто проігнорований керівниками сучасних українських підприємств і їх структурних підрозділів. Проаналізувати ситуацію, що склалася, окреслити основні проблеми й запропонувати можливі шляхи їх вирішення і покликана ця стаття.

Актуальність даної теми визначають ті процеси, які зараз відбуваються у світі, зокрема у європейській спільноті. Однією з найважливіших вимог до країн, які прагнуть євроінтеграції, є саме високий рівень умов праці, ефективна система організації і захисту праці. Те, що Україна не належить до тих кандидатів, які найближчим часом приєднаються до європейського співтовариства, не означає, що це питання не стосується вітчизняної економіки. По-перше, високоякісна організація праці сама по собі приносить переваги, які важко переоцінити. По-друге, краще підняти рівень вітчизняних стандартів праці на відповідний рівень до моменту усунення інших розривів між Україною і ЄС, щоб це не стало перепорою для інтеграційних процесів. Вимоги до умов праці на ринку цінних паперів не є виключенням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на актуальність даного напрямку дослідження, проблема регулювання робочого часу спеціалістів фондового ринку є практично недослідженою вітчизняними науковцями. Щоправда, українські науковці торкалися питань регулювання робочого часу на підприємствах в Україні в цілому. Серед них: В. Турський, Н.Б. Болотіна, О.С. Реус. Однак ці автори зосередили свою увагу тільки на правовому регулюванні робочого часу.

Зарубіжні науковці приділяють цьому питанню помітно більше уваги. Проблеми умов праці взагалі, і робочого часу зокрема найкраще висвітлені у бюлетенях Світової Організації Праці та публікаціях Департаменту Праці США.

Невирішені раніше частини проблеми. Особливості діяльності на фондовому ринку привносять деяку специфіку в умови праці спеціалістів, зайнятих в цій галузі. Саме вивчення таких специфічних рис і не торкнулись вітчизняні дослідники. Це робить висвітлені в цій статті проблеми особливо актуальними.

Мета дослідження. Метою даної статті є оцінка ситуації на підприємствах, що професійно діють на ринку цінних паперів, у розрізі організації роботи в цілому, і регулювання робочого часу зокрема. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

визначити загальні тенденції в організації праці вітчизняних учасників фондового ринку;

виявити конкретні проблеми, які заважають досягненню гідного рівня умов і продуктивності праці;

знайти можливі шляхи подолання поставлених проблем.

Виклад основного матеріалу. Що ж на сьогоднішній день являє собою регулювання робочого часу? Це, перш за все, нормування тривалості робочого часу працівників організації протягом різних проміжків часу. Таке нормування теоретично має відбуватися як для кожного робочого дня, так і для більш тривалих періодів: тижня, місяця, року. Нормування здійснюється шляхом встановлення відповідних обмежень/вимог до працівників різних посад щодо кількості робочих годин за певні проміжки часу. Метою такого регулювання на рівні країни (регіону) є досягнення відповідної якості умов праці, тобто виконання функції охорони праці. В межах окремого підприємства (установи), окрім виконання вимог законодавства, регулювання робочого часу може здійснюватися для встановлення оптимальних умов праці на підприємстві (в установі). Це, як правило, забезпечує найбільш ефективне використання людських ресурсів організації, оскільки ефективність праці прямо залежить від рівня умов праці.

Якщо говорити про регулювання робочого часу на підприємствах і в установах, що є професійними учасниками ринку цінних паперів, то слід відзначити, що чимало рис і тенденцій у регулюванні робочого часу є спільними для більшості організацій фінансової інфраструктури. Однак фондовий ринок все ж має певні відмінності у порівнянні, скажімо, з валютним ринком, ринком банківських металів або страхуванням. Ці відмінності викликані як специфікою самих об'єктів ринку, так і традиціями в цих сферах, а також кон'юктурою ринків праці.

Звичайно, у порівнянні з деякими галузями промисловості, сільського господарства, транспорту або окремих видів послуг, у сфері фінансового посередництва питання регулювання робочого часу стоїть не так гостро й вирішення його не так критично для ефективної роботи галузі [5]. Це може наштовхнути на хибний висновок про неактуальність цього елемента управління персоналом у фінансовій інфраструктурі в цілому, й на ринку цінних паперів зокрема. Однак на організацію, що діє в цій галузі й ігнорує питання регулювання робочого часу, ймовірно чекає цілий ряд проблем, пов'язаних як із виконанням чинного законодавства, так і з ефективністю власного людського ресурсу.

Щоб краще зрозуміти специфіку проблем в організації робочого часу спеціалістів фондового ринку потрібно більш детально розглянути умови, в яких їм доводиться працювати.

По-перше, більшість фахівців з торгівлі цінними паперами (а також кілька інших видів спеціалістів галузі) працюють в офісах за умов, що дуже легко викликають стреси. Це пов'язано з необхідністю надзвичайно оперативно і професійно реагувати на цілий ряд параметрів угод з цінними паперами, які дуже динамічно змінюються. Серед них, в першу чергу, кон'юнктура і поведінка ринку: ціни на цінні папери (котирування), обсяги продажу, їх тенденції, а також вподобання клієнтів і їх контрагентів, внутрішні обставини фірми тощо. Отож в деякі проміжки часу темп роботи агентів може бути дуже високим і, відповідно, виснажливим [3].

По-друге, хоч номінально більшість працівників фондової сфери працевлаштовані на умовах близько 40 робочих годин на тиждень, ні для кого не секрет, що для більшості робочий день триває набагато довше. Це стосується молодих працівників, які прагнуть обслуговувати більше клієнтів й “витиснути максимум” із себе; агентів, що працюють з клієнтом на “його території”, тобто мусять витратити час на дорогу і зустрічатися з ним по завершенні робочого дня або у вихідні; працівників центрів цілодобової телефонної підтримки; спеціалістів, пов'язаних із міжнародним фондовим ринком; інших груп фахівців [3].

Враховуючи зазначені особливості умов праці, ту чи іншу проблему організації праці в цій галузі можна віднести до однієї з двох великих груп: часові й нечасові.

До першої групи належать усі проблеми, що безпосередньо пов'язані з необхідністю проводити в роботі кількість часу, що перевищує нормальну (інакше кажучи, працювати довгі години). Цю групу проблем можна також назвати кількісною, оскільки первинним

ускладненням тут є саме кількість робочого часу, а решта є вже похідними труднощами.

Друга група включає решту проблем, які безпосередньо не пов'язані з необхідністю працювати довгі години і переважно викликані особливостями самої роботи, як то: інтенсивність, напруженість, стресовість тощо. Це, на перший погляд, може створювати враження, що така група проблем не стосується регулювання робочого часу. Однак, оскільки такі проблеми можна легко вирішити скорочуючи тривалість робочого часу, їх можна із впевненістю віднести до проблематики регулювання робочого часу.

Розглядати кожен окрему проблему (особливо з нечасової групи) в межах цієї статті не є доцільним, оскільки описані вище проблеми в межах своєї групи мають як спільні чинники, так і, відповідно, спільні шляхи вирішення. Наприклад, з метою уникнення стресового стану працівників можна спробувати покращити робочу атмосферу в колективі, а можна мінімізувати кількість годин, які працівник проводить у стресовому середовищі. Оскільки перший шлях розв'язку не стосується теми цієї статті, то ми розглядатимемо тільки кількісний підхід до вирішення проблеми. Аналогічно розглянемо й решту проблем регулювання робочого часу працівників фондового ринку.

Важливою перепорою на шляху до розв'язання поставлених проблем суто кількісним шляхом є, як не дивно, порівняно високий рівень оплати праці в цій галузі. Це є характерним як для нашої країни, де ринок цінних паперів тільки-но формується, так і для світової практики. Найкраще ці слова підтвердить мова цифр (табл. 1).

Таблиця 1

Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності в Україні, грн. [1, с. 27]

Галузь	У середньому на одного штатного працівника				
	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.
Всього	230	311	376	462	590
Сільське господарство	111	151	178	210	295
Лісове господарство	175	224	271	350	498
Рибне господарство	145	204	242	291	375
Промисловість	302	406	485	591	743
Будівництво	260	362	427	546	709
Оптова й роздрібна торгівля	225	284	330	394	509
Готелі і ресторани	178	235	286	340	429
Транспорт та зв'язок	335	460	573	685	843
наземний	283	405	515	633	775

Продовж. табл. 1

Галузь	У середньому на одного штатного працівника				
	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.
водний	489	557	617	762	733
авіаційний	445	593	702	857	1232
допоміжні транспортні послуги	423	591	730	851	1016
пошта та зв'язок	317	402	469	547	710
Фінансова діяльність	559	833	976	1051	1258
Операції з нерухомістю, здавання під найом та послуги юридичним особам	277	373	437	527	667
з них дослідження та розробки	303	420	470	570	774
Державне управління	337	396	495	577	691
Освіта	156	224	267	340	429
Охорона здоров'я та соціальна допомога	139	183	223	279	351
Колективні, громадські та особисті послуги	163	211	247	299	400
з них діяльність у сфері відпочинку і розваг, культури та спорту	135	192	219	277	383

Як бачимо, спостерігається не тільки перевищення на порядок рівня оплати у інших галузях, а й поступове збільшення цього відриву.

Таблиця 2 демонструє місце фондового ринку у фінансовій сфері на прикладі США.

Таблиця 2

Середньорічна заробітна плата за видами діяльності у фінансовому секторі США у 2002 р., дол. США [3, с. 3]

Галузь	Середньорічна заробітна плата
Брокерська діяльність й інше посередництво на ринку цінних паперів й біржових товарів	78140
Інша фінансово-інвестиційна діяльність	75110
Діяльність з управління активами	54730
Недепозитарна кредитна діяльність	43220
Депозитарна кредитна діяльність	39870

Яким же чином такий високий рівень оплати праці в галузі, що розглядається, може бути перепорою до вирішення проблем робочого часу?

Уявімо, що роботодавець виявить бажання зменшити навантаження на кожного окремого працівника. На такий крок його може спонукати цілий ряд причин вже розглянутих вище: від законодавчих норм до прагнення вирішити проблеми організації праці й максимізувати ефективність персоналу. Зменшити кількість годин для фахівців, що працевлаштовані на погодинній основі, означає зменшити його заробітну плату. Навряд чи багато професіоналів погодяться на це і будуть шукати іншого роботодавця, який запропонує йому достойну ринкову плату за його послуги. Це означатиме втрату цінного людського ресурсу. Отже, зменшити навантаження на працівників, зменшуючи рівень їх оплати праці, буде неможливо. Це, зрозуміло, стосується не тільки погодинно оплачуваних спеціалістів, а й працівників із фіксованою ставкою.

Для залучення нових спеціалістів з метою покриття тієї нестачі в людському ресурсі, що виникла внаслідок зниження навантаження на існуючих працівників, потрібні будуть знов-таки немалі кошти. Отже, хоч організації на фондовому ринку завжди можуть звернутися до класичного способу задоволення власного попиту на працю, суто кількісне вирішення проблем організації робочого часу може бути

недосяжним через одну просту причину – компанія не завжди зможе собі це дозволити.

Які ж методи залишаються в розпорядженні роботодавця?

Згаданий стресовий характер умов праці в цій сфері пов'язаний в першу чергу із темпом виконання службових обов'язків спеціалістами, великою частотою отримання нової інформації, яку необхідно оперативно аналізувати й приймати відповідні рішення. І все це в умовах постійного цейтноту. Такий стан справ в організаціях – професійних учасниках ринку цінних паперів – є часто наслідком дуже низького рівня спеціалізації і кооперації, фактично “звалення” усіх обов'язків за окремими видами операцій та/або клієнтами на одного-двох фахівців. Так, це дозволяє дуже легко контролювати виконання конкретної операції на будь-якому етапі, а також дуже легко знайти відповідального у разі необхідності. Але робити це за рахунок ефективності праці власного персоналу видається недоцільним.

Очевидно, керівникам, що відповідають за організацію праці на підприємствах, слід приділити особливу увагу питанням більш детальної спеціалізації і кооперації. Це, звісно, потребує додаткових зусиль щодо координації виконання відокремлених етапів роботи, але при раціональному підході ці зусилля відчутно виправдають себе.

Для прикладу візьмемо обов'язки брокера фірми – торговця цінними паперами:

- робота з клієнтом: визначення його потреб, обговорення можливих варіантів угод, визначення деталей виконання майбутніх угод;
- оперативний моніторинг ринку цінних паперів: отримання й аналіз інформації з фондових бірж, позабіржових організованих ринків, аналіз кон'юнктури, відстеження змін у законодавстві, оцінка дій партнерів, конкурентів і державних органів, представлених на ринку;
- безпосереднє виконання угод: встановлення зв'язку з контрагентами і їх брокерами, формування документації для угоди (юридичне оформлення), технічне виконання угоди, моніторинг виконання на усіх його етапах, контакт із клієнтом і оперативне його інформування про хід виконання угоди;
- цілий ряд інших регулярних і нерегулярних обов'язків, притаманних і непритаманних брокеру (формування звітності до державних органів, навчання молодшого персоналу тощо).

Навантаження такого фахівця протягом робочого дня можна тільки уявити. Це і викликає зазначені проблеми: стреси, робота в “овертайм”, низька якість виконання обов'язків.

Спробою вирішення цих проблем керівництвом торговців на сьогодні найчастіше є поділ праці між спеціалістами за окремими клієнтами або їх групами, видами операцій, що виконуються, видами цінних паперів (державні/корпоративні, строкові/безстрокові та ін.). На певному етапі це принесло певний ефект, але за умов зростання ринку й обсягів операцій, що припадає на окреме підприємство, ефективність такої організації зменшилася, а спеціалізація за цими критеріями практично вичерпала себе.

Натомість пропонується розподіл робочого процесу на окремі ділянки, що визначені групуванням обов'язків брокера (наведено вище), які будуть виконуватися за усіма клієнтами, цінними паперами і видами операцій, проте матимуть чітке поетапне розмежування. Відповідного реформування потребують і організаційні структури компаній. Наприклад, створення наступних підрозділів: департамент по роботі з клієнтами, департамент моніторингу ринку цінних паперів, операційний департамент (відділ виконання угод), інші спеціалізовані підрозділи.

Звичайно, таке окреслення носить лише ілюстративний характер і для практичного втілення має бути розширене і поглиблене, а також пристосоване до потреб конкретної організації. Однак такий шлях матиме позитивні результати за умови, яка була підкреслена вище – раціональної координації роботи підрозділів для забезпечення безперервного виконання угод клієнтів на усіх його етапах.

До речі, в багатьох західних компаніях, а також на українських підприємствах із західним капіталом (і, як правило, менеджментом) саме така спеціалізація є традиційною. Іншим же компаніям не вистачає досвіду в цьому питанні.

Такий підхід дозволить вирішити більшість зі згаданих проблем. Без сумніву, фахівець по роботі з клієнтом, який зосередиться на потребах свого клієнта і не буде відволікатися на пошук контрагентів, зможе більш якісно обслужити споживача цього фінансового продукту, що позитивно позначиться на ефективності роботи фірми в цілому. Робочий час спеціалістів, що працюють з організованими ринками цінних паперів, можна буде скоротити до необхідного мінімуму – лише години торгової сесії. Аналітик з відділу моніторингу ринку, який вже не буде жорстко прив'язаний до моменту виконання угоди або спілкування з клієнтом, зможе мати більш вільний робочий графік, що дозволить знизити стресовість й виснажливність роботи. Окрім основних, організація може отримати й деякі побічні позитивні ефекти: маркетингові переваги від більш якісного задоволення потреб клієнтів, вихід на нові ринки, більш чітке

виконання вимог законодавства з охорони праці. Перелік переваг такого поділу праці можна продовжити.

Ще однією проблемою, на яку слід звернути увагу менеджерам з персоналу сучасних компаній на фондовому ринку, є принципи оплати праці й мотивації. Проблема полягає в сучасній тенденції відмови або зведення до мінімуму фіксованої ставки оплати праці багатьох категорій працівників: брокерів, зберігачів та інших. Натомість, спеціалісту пропонується оплата у вигляді комісійних: відсотка від укладених угод, проведених операцій тощо. На перший погляд – це бездоганна система мотивації праці. З іншого боку, більшість працівників, прагнучи заробити більше, вирішують працювати 50 годин на тиждень і більше. Це неодмінно призводить до погіршення їх фізичного і морально-психічного стану, наслідком чого є зниження продуктивності праці. І хоча кількісні показники діяльності компанії можуть зрости, якість наданих послуг, ймовірно, знизиться, а в довгостроковому періоді це може відчутно погіршити ефективність роботи організації. Тут не слід забувати і про дотримання норм чинного законодавства в частині нормування робочого часу.

Варто зауважити, що така тенденція властива для галузей, що тільки розгортаються, у країнах з перехідною економікою. Уряди західних країн вже багато років проводять політику, спрямовану на скорочення робочих годин, а приватні компанії, які зацікавлені в цьому, підтримують її. Як наслідок – на сьогоднішній день переважна більшість працівників у країнах ЄС працюють менше 39 годин на тиждень [4, 6].

Звичайно, і в Україні більшість професійних учасників фондового ринку мають здебільшого класичний розпорядок дня (9:00 – 18:00). Однак це лише номінально.

Висновки. В результаті проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

В загальному вигляді усі проблеми, пов'язані з регулюванням робочого часу працівників фондового ринку, можна поділити на дві групи: часові й нечасові, тобто прямо і опосередковано пов'язані зі збільшенням тривалості робочого часу працівника. Вони мають різну природу виникнення, проте часто можуть мати спільні шляхи подолання.

Великий рівень оплати праці в розглянутій галузі служить значною перепорою до безпосереднього зменшення тривалості робочого часу й розширення штату на підприємстві.

Для розв'язання частини проблем, що виникають при організації праці працівників професійного учаснику фондового ринку, слід

зорієнтуватися на спеціалізації за групами обов'язків фахівців й етапами виконання тих, чи інших операцій. Від існуючої спеціалізації (за клієнтськими групами, видами цінних паперів, типами операцій тощо) варто поступово відмовлятися, замінюючи її на описану в статті. При реалізації цього підходу дуже важливо достатню увагу приділити координації роботи підрозділів на усіх етапах здійснення професійної діяльності на ринку цінних паперів.

Список літератури

1. Державний комітет статистики України. Ринок праці України за 2004 рік. Прес-реліз, 8.04.2004, № 6-3-9/147 // <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2004/rp/pres-reliz/rp1204.html>.
2. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
3. Bureau of Labor Statistics. U.S. Department of Labor. Occupational Outlook Handbook, 2004-05 Edition. Securities, Commodities, and Financial Services Sales Agents // <http://www.bls.gov/oco/ocos122.htm>.
4. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Working conditions in candidate countries and the European Union (résumé) // <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0246.htm>.
5. International Labour Organization. ILOLEX. Database of International Labour Standards // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>.
6. International Labour Organization. Working time and work organization (WTWO): Publications // http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/protection/condtrav/time/time_publ.htm.
7. Industry Information. Securities and Commodities Industries // <http://www.collegegrad.com/industries/finan03.shtml>.

Отримано 09.11.2005