

возьми меня... в дело

*распределительные отношения
в предпринимательском секторе экономики:
проблемы и пути совершенствования*

Необходимым условием экономического роста современных предпринимательских структур является увеличение использования разнообразных инвестиционных вложений. При организации системы государственного стимулирования инвестиционной активности сегодня много внимания уделяется факторам, определяющим динамику источников инвестиций: прибыли, кредитов, государственных капитальных вложений. Однако в условиях открытой экономики, особенно региональной, увеличение прибыли предприятий и сбережений населения не обязательно приводят к адекватному росту инвестиций.

Высокие прибыли могут сопровождаться ростом потребления импортных товаров и предметов роскоши, утечкой капитала из экономики региона и страны в целом, а рост государственных инвестиций – спадом производства, снижением производительности труда и доходов населения. Сами по себе рост инвестиций и выгодность бизнеса не являются достаточными условиями для вывода производства из «тени». В связи с этим, одной из основных задач региональных органов власти является формирование *системы распределительных отношений*, способствующих укреплению демократических начал в управлении предприятиями, воспроизводству и развитию человеческого потенциала и социальной защиты работников. Без создания надлежащих условий труда и высокой заработной платы работников дальнейшее повышение эффективности бизнеса, рост

Бескорвайная Н. С.
канд. экон. наук,
доцент Северо-Кавказского государственного университета

производства невозможны. Поэтому часть вновь созданных финансовых ресурсов предприятий должна направляться на развитие человеческого капитала.

Особенностями отечественного бизнеса являются неформальные, часто нелегальные отношения работодателей с работниками (выплата «серых зарплат» работникам, неформальный трудовой найм, несоблюдение норм трудового законодательства), невысокая активность предпринимателей в решении социальных проблем. Все это происходит на фоне сокращения объема социальных обязательств государства, низкого уровня заработной платы, значительной дифференциации доходов, что существенно повышает социальную напряженность в обществе.

Важным инструментом управления социальным развитием является регулирование заработной платы в предпринимательском секторе экономики. Низкие доходы не только ограничивают платежеспособный спрос на товары и услуги потребительского рынка, но и являются причиной снижения мотивации к производительному труду, приводят к пауперизации и криминализации общества.

Основным способом регулирования доходов является установление гарантированного минимума заработной платы, ориентированной на господствующие представления о ее приемлемом уровне. По заключению Международной комиссии, созданной по инициативе ЕС в 1989 г., справедливой считается минимальная заработная плата, достигающая 68% национальной средней заработной платы [1].

В России минимальный размер оплаты труда утратил свое назначение как показатель минимально допустимого уровня жизни для трудоспособного населения; он всегда отставал от прожиточного минимума и от указанного норматива. Так, в Ставропольском крае в 2004 г. минимальная оплата труда составила всего 13,2% от средней заработной платы.

П.Ф. Друкер отмечает, что, если раньше в различных странах успешное развитие основывалось на лидерстве в нововведениях и техноло-

**рост инвестиций
и выгодность
бизнеса
не являются
достаточными
условиями для
вывода
производства
из «тени»**

гиях, на низкооплачиваемом и высококвалифицированном труде, защите отечественных товаропроизводителей от массированного импорта, то теперь - *на хорошем образовании и компетентности работников* [2].

Однако современный опыт России показывает, что наличие образованных трудовых ресурсов само по себе не приводит к их эффективному использованию и повышению производительности труда. Условием экономического роста в стране должна стать *социальная направленность организации производства* на предприятиях, установление партнерских отношений в бизнесе между работниками, представляемыми обычно профсоюзами, и предпринимателями, объединенными, как правило, в ассоциации.

В европейских странах (Германии, Швеции и др.) такое партнерство осуществляется постоянно на двусторонней основе, преимущественно в форме коллективных переговоров на уровне отдельных предприятий и отраслей экономики, заключения коллективных договоров и соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения.

Специфическим видом социального партнерства является *трипартизм*, когда в заключении соглашений принимают участие органы государственной власти и местного самоуправления. Это сотрудничество может осуществляться как на постоянной основе, так и нерегулярно, лишь в случаях обострения социальной ситуации в отрасли, регионе или стране в целом. Со временем социальное партнерство претерпело изменения, а в 70-80-х гг. прошлого века проявился кризис сотрудничества при рассмотрении и решении социально-трудовых проблем. Впоследствии формы сотрудничества, в частности трипартизм, подверглись пересмотру. Это выразилось в ослаблении роли общенациональных и отраслевых соглашений, перемещении центра тяжести коллективных договоренностей на уровень предприятий. В трудовых отношениях возросло значение индивидуального контракта.

В России в настоящее время слабы или вообще отсутствуют структуры, представляющие инте-

часть вновь созданных финансовых ресурсов предприятий должна направляться на развитие человеческого капитала

рессы сторон: профсоюзы, объединения предпринимателей; их обязательства не становятся обязательными для всех хозяйствующих субъектов. В результате государственная власть вынуждена защищать интересы всех. Таким образом, участие государства в лице региональных и муниципальных органов власти в заключении региональных соглашений на данном этапе развития страны представляется необходимым. Территориальное регулирование оплаты труда и занятости строится на основе региональных тарифных соглашений (как результата работы трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений). В региональных соглашениях, прежде всего, определяются обязательства сторон по вопросам занятости, условий и охраны труда, социальной защиты населения. В них должны конкретизироваться следующие вопросы: регулирование минимальной заработной платы в увязке со стоимостью жизни в регионе, установление оплаты труда на группах предприятий (по отраслевой принадлежности), размеры и условия выплаты надбавок, стимулирующих приток рабочей силы (если в этом есть необходимость).

Так, Ставропольский край (СК) одним из первых приступил к формированию необходимой правовой базы для регулирования трудовых отношений. В 1997 г. вступил в действие закон Ставропольского края «О социальном партнерстве», в 2000 г. – закон «О Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Согласно последнему закону, сторонами трехстороннего соглашения выступают правительство, Федерация профсоюзов и Конгресс деловых кругов Ставропольского края (как представитель кругов работодателей).

Следует отметить, что тарифные соглашения, которые носят рекомендательный характер, на практике, как правило, не выполняются сторонами, а коллективные договоры на предприятиях зачастую не заключаются, либо заключаются формально и тоже не выполняются.

В ноябре 2005 г. Правительство Ставропольского края приняло Распоряжение № 632-рп «О

**важным
инструментом
управления
социальным
развитием
является
регулирование
заработной
платы
в предпринима-
тельском секторе
экономики**

мерах по повышению заработной платы и погашению задолженности по выплате заработной платы в организациях, расположенных на территории Ставропольского края». В этом документе первоочередной задачей Правительства СК названо обеспечение роста заработной платы, для выполнения которой намечено:

– при разработке отраслевых (межотраслевых) и территориальных соглашений предусматривать в них обязательства работодателей по повышению заработной платы, своевременности ее выплаты и по соблюдению гарантий трудовых прав работников в организациях края;

– вносить предложения о рассмотрении советами директоров вопросов о повышении заработной платы и своевременности ее выплаты в соответствующих акционерных обществах через представителей Ставропольского края в органах управления и ревизионных комиссиях акционерных обществ, акции которых находятся в государственной собственности края;

– обеспечивать дальнейшее развитие социального партнерства как одного из важных рычагов воздействия на организацию оплаты труда.

В условиях кризисного состояния российской экономики и связанного с этим общим ослаблением регулирующей роли государственного воздействия на деятельность предприятий возникла ситуация, при которой расширилась сфера бесконтрольных властных полномочий многих руководителей предприятий.

Значительная часть российских предпринимателей не осознают необходимости эффективного управления полученной стоимостью. Поэтому необходимым условием, без которого невозможно обеспечить нормальное функционирование экономики, становится вовлечение работников в управление производством. Соуправление работников будет действенным только в том случае, если оно подкрепляется их участием в результатах деятельности или в капитале предприятия. Особенности участия в результатах деятельности предприятия заключаются в следующем:

1) такое участие подпадает под действие трудового законодательства, вознаграждения такого

**справедливой
считается
минимальная
заработная плата,
достигающая 68%
национальной
средней
заработной платы**

ЗЪМ
МЕТЬ

рода облагаются налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом;
2) доля отдельного сотрудника в вознаграждении за результаты деятельности предприятия не зависит непосредственно от результатов его труда.

На практике наиболее простой и часто применяемой формой участия в результатах деятельности предприятия является участие в прибыли. При этом выплаты за долевое участие в результатах признаются производственными расходами и уменьшают облагаемую налогом прибыль предприятия.

Эффект предприятия от введения системы участия заключается в повышении эффективности производства. В случае удержания долей работников в виде инвестиций на определенный срок (долгосрочных кредитов, акций, увеличения паев в уставный капитал) предприятие получает финансовый эффект по сравнению с банковским кредитом, так как процентная ставка в этом случае ниже банковской и не требует обеспечения кредита. С другой стороны, сотрудники будут согласны с инвестированием их долей только в том случае, если ожидается высокий доход и коллектив доверяет предприятию.

Однако сегодня для многих отечественных предприятий эффективность применения «системы участия в результатах» их сотрудников является низкой, если она не обещает существенного повышения производительности труда, снижения затрат, повышения рентабельности производства. Таким образом, эта система может вводиться в практику исключительно теми предприятиями, которые имеют высококвалифицированных менеджеров и специалистов, способных обеспечить достижение указанных целей.

Литература

1. Абыкаев Н. Инвестиционный потенциал и экономический рост // *Экономист*. 2000. № 6.
2. Друкер Питер Ф. *Задачи менеджмента в XXI веке*. Пер. с англ.: Учеб. пособие. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000.

**необходимым
условием, без
которого
невозможно
обеспечить
нормальное
функционирование
экономики,
становится
вовлечение
работников
в управление
производством**

pn