

УДК 65.050.9(2)

СИСТЕМА УЧАСТИЯ В ПРИБЫЛЯХ КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩНОСТИ ИНТЕРЕСОВ У РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП ПРЕДПРИЯТИЯ

А.М. ПАВЛОВ

*Учреждение образования «Гомельский государственный
технический университет имени П.О. Сухого»,
Республика Беларусь*

Введение. В связи с преобладанием в мировой экономической теории и практике концепции социальной направленности предпринимательства, согласно которой работодатели несут социальную ответственность перед своими работниками и обществом, актуальным вопросом в механизме распределения финансового результата деятельности предприятия между участниками образования является ориентация на формирование общих интересов у различных социальных групп предприятия для обеспечения стимулирования к эффективному труду и социальному развитию каждого члена социальной группы.

Постановка задачи. Социальной группой в рамках субъекта хозяйствования является объединение экономических агентов (совокупность людей) по признаку их участия в процессах производства продукции, реализации товара и распределении результатов деятельности субъекта хозяйствования. Исходя из сформулированного определения социальной группы, круг участвующих в образовании прибыли предприятия состоит из следующих социальных групп:

- собственник капитала (прибыль от капитала, вложенного в средства производства);
- рабочие и специалисты (прибыль от эффективного воздействия средств производства на предметы труда);
- предприниматель и руководитель (прибыль от творческой инициативы и инновационной деятельности).

Острота проблемы в механизме распределения между социальными группами наиболее ярко проявляется в субординации распределения. В условиях рыночной экономики право выбора формы, способа и метода распределения прибыли принадлежит собственнику. Но именно степень восприятия всеми членами социальных групп оценки справедливости распределения прибыли, степень удовлетворения интересов указанных экономических агентов и определяют действенность механизма распределения, его адекватность социальной обстановке в обществе. Каждая социальная группа имеет свои интересы при распределении прибыли, так, например, собственник помимо максимизации прямого вознаграждения за использование своего капитала стремится, чтобы средства производства длительное время соответствовали в техническом плане рыночной конъюнктуре, условиям НТП и, соответственно, сохраняли свою рыночную стоимость, а для этого собственник стремится часть прибыли вложить в развитие средств производства. В свою очередь предприниматель помимо личного вознаграждения, как новатор стремится определить новые способы эффективного использования вверенного ему капитала, прогрессивные методы

управления персоналом, разработать и внедрить инновационные продукты, расширить и укрепить положение «своего» предприятия, а для этого необходимо в век информационных технологий осуществлять значительные финансовые вложения в НИОКР, проведение глобального маркетинга, развитие интеллектуального потенциала, творческих способностей трудового коллектива. Что касается рабочих и специалистов, то и они помимо прямого материального вознаграждения за свой труд при распределении прибыли преследуют цель обеспечения минимальных социальных гарантий для повышения уровня жизни. Здесь следует заметить то обстоятельство, что именно социальная группа рабочих и специалистов должна быть наиболее активной в рыночной экономике и, используя свои профсоюзы перманентно и полномасштабно, прямо и косвенно активизировать деятельность других социальных групп (собственников и руководителей), ибо социальная группа как отмечает В. Тарасов: «обладающая низким уровнем социальной активности, снижает социально-экономические притязания на повышение благосостояния и улучшения материального положения» [9, с. 63]. Таким образом, каждая социальная группа исходя из своих целей и интересов выполняет оценку справедливости распределения прибыли. Поэтому собственник (а в нашей стране это государство, доля государственной собственности в настоящее время составляет 85 %) на правах организатора механизма распределения прибыли должен учитывать действия экономических законов и интересов всех участников процесса производства и реализации продукции, системы отношений и взаимосвязей таких факторов, как влияние НТП, инноваций, монополий, социальной защиты работников профсоюзами, ибо их игнорирование приведет к социальным конфликтам, переходящим в девиантное поведение членов социальных групп с последующим разрушением предприятия (банкротство).

Метод решения. С целью решения обозначенных проблем механизма распределения прибыли и использования его как инструмента адаптивного развития предприятия, направления значительных средств прибыли на НИОКР, инновации и при этом формирования общих интересов у различных социальных групп, а также снятия социальной напряженности в рамках предприятия, необходимо включить в существующий механизм распределения прибыли на предприятиях Гомельской области элемент – организация на предприятии системы «участия в прибылях» (СУВП).

СУВП – «передача части чистой прибыли в собственность членов трудового коллектива предприятия, а также капитализация выплат через акционирование части дохода, благодаря чему работники частично приобщаются к собственности» [10, с. 85]. Внедрение СУВП преследует решение следующих задач:

- стимулирование интереса рабочих к увеличению финансовых результатов предприятия, в частности прибыли. За счет создания чувства единства интересов собственников, руководителя и работника, улучшение социально-психологического климата, снижения социальной напряженности;
- формирование «рабочих фондов инвестирования» для предприятия как дополнительные финансовые средства, а для работников формирование «личного социального фонда» на основе участия работников в развитии предприятия через приобретение акций;
- привлечение и сохранение высококвалифицированного, работоспособного персонала за счет гибкого механизма пополнения «личного социального фонда».

Если говорить о результатах решения сформулированных задач, то здесь сошлемся на зарубежный опыт, поскольку, к сожалению, на предприятия Гомельской области СУВП не применяется. Итак, зарубежный опыт свидетельствует: «в течение

двух лет внедрение такой системы приводит к росту производительности труда в среднем на 10-15 %» [6, с. 25]. Если сравнивать показатели предприятий, применяющих СУВП, с предприятиями, не использующими СУВП, то статистика такова: «коэффициенты прибыльности составили, соответственно, 25,1 и 19,9 %; доходы на акцию – 16,3 и 12,8 %; рост продаж – 15,5 и 13,7 %; дивиденды на акцию – 5,2 и 4,9 % и т. д.» [5, с. 102]. Об отношении самих рабочих свидетельствуют такие данные: «70 % респондентов дали самую высокую оценку СВУП, 21 % оценили как очень удачную и только 9 % не определились в своем отношении к данной системе. 73 % респондентов сказали, что она изменила отношение к предприятию и взаимоотношения между работниками» [5, с. 101].

Исходные условия внедрения СУВП на белорусских предприятиях существуют. Так, в нормативном плане, согласно ст. 63 Закона Республики Беларусь «О предприятиях», предусмотрена «передача части чистой прибыли в собственность членов трудового коллектива предприятия. ... Сумма прибыли, принадлежащая члену трудового коллектива, образует его вклад в предприятие. На сумму вклада члену трудового коллектива могут быть выданы акции» [2]. Что же касается непосредственно государственных предприятий, то порядок реализации устанавливается Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О передаче части чистой прибыли в собственность членов трудовых коллективов государственных предприятий (объединений), находящихся в республиканской собственности» (далее Постановление) [4]. Также следует отметить, что указанные выплаты не включаются в состав заработной платы и на них не производится, соответственно, начисление налогов с заработной платы. Но вместе с тем возникает ряд нюансов. Суть одного из них, по мнению автора, сводится к следующему. Так, согласно упомянутому Постановлению, «начисленная членам трудового коллектива... часть чистой прибыли составляет их вклад в... предприятие... в виде заемных средств, которые не подлежат внесению в уставный фонд...» и в связи с тем, что прекращено действие Закона Республики Беларусь «О собственности в Республике Беларусь» (прекращено действие согл. Постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 14 мая 2001 г. № 16-3, НРПА, 2001 г. № 49, 2/579) где в соответствии со ст. 51 «На сумму вклада члену трудового коллектива по его желанию могут быть выданы акции» встает вопрос о нормативном регулировании приобщения членов трудового коллектива к собственности, согласно Декрету Президента Республики Беларусь «О разгосударствлении и приватизации государственной собственности в Республике Беларусь» [1]. Помимо этого, согласно Постановлению, выплачиваются ежегодно проценты членам трудового коллектива с их вкладов, но «размер части чистой прибыли, направляемый на выплату процентов, ..., не должен превышать 50 процентов от этой суммы» (общая сумма передачи в собственность 5 % чистой прибыли), что снижает долгосрочность процесса накопления вклада. В плане режима налогообложения, согласно Закону «Налог на прибыль и доходы», доходы от соглашений, предусматривающих участие в прибылях, приравниваются к дивидендам и облагаются по ставке 15 % [3]. В развитых странах указанные фонды пользуются налоговыми льготами независимо от форм собственности [5, 6, 10], к тому же средства рабочих фондов, находящиеся в распоряжении предприятия, направляются обычно на техническое развитие предприятия, а, согласно Закону Республики Беларусь «О налогах на доходы и прибыль», облагаемая налогом прибыль уменьшается на суммы прибыли, направляемые на финансирование капитальных вложений производственного назначения и жилищного строительства, в указанном контексте следовало бы предусмотреть освобождение обозначенных доходов хотя бы до срока выплат, а не начисления. Вместе с тем воз-

можно и отсутствие жесткой регламентации форм участия в прибылях, как, например, в США и Англии [6, с. 25], но в этих странах удельный вес сосредоточения собственности в руках государства значительно ниже (20-25 %), чем в нашей республике. Таким образом, необходимо указать, что отправная нормативная основа существует. Что касается исходных финансовых условий – наличие финансовых средств у работников, то можно констатировать об их присутствии исходя из изменения величины вкладов населения в белорусских банках. Так, рост остатков вкладов в белорусских рублях за период с 01.01.01 по 01.03.02 составил 3,8 раза, а по остаткам в долларах США – 1,4 раза [8, с. 91], также присутствует и рост реальных доходов населения: в 2000 г. на 20 % по сравнению с предыдущим годом, в 2001 г. – на 25 %, в 2002 г. – на 8,7 % [7, с. 2]. Таким образом, в какой-то мере и финансовый потенциал присутствует.

Что касается базовых принципов формирования СУВП, то используемые в ряде стран принципы сводятся к следующим [5, 6, 10]:

- добровольное участие работников, все участвуют на равных условиях, но в качестве ограничений используется: во-первых, для определения доли каждого работника принимается во внимание оклад и стаж, во-вторых, доля выплат не должна превышать определенного количества максимальных окладов;
- начисления осуществляются гибко, без риска для заработной платы, но при этом не должно являться постоянным элементом дохода, а напрямую зависеть от прибыли, также фиксированная формула начисления (выплат) – открытая информация, пересмотр возможен не реже трех-пяти лет;
- обязательное информирование работника о результатах хозяйственной деятельности предприятия;
- на вклады работника должны начисляться проценты (либо использоваться различные формы поощрения), предоставляться акции предприятия, при этом должны быть предусмотрены налоговые льготы, также работник не имеет права забрать свою долю раньше срока (либо если это происходит, то сокращаются поощрения или налоговые льготы).

Пример расчета. Исходя из изложенных положений, предлагается на ряде предприятий использовать СУВП, схематически представленную на рис. 1.

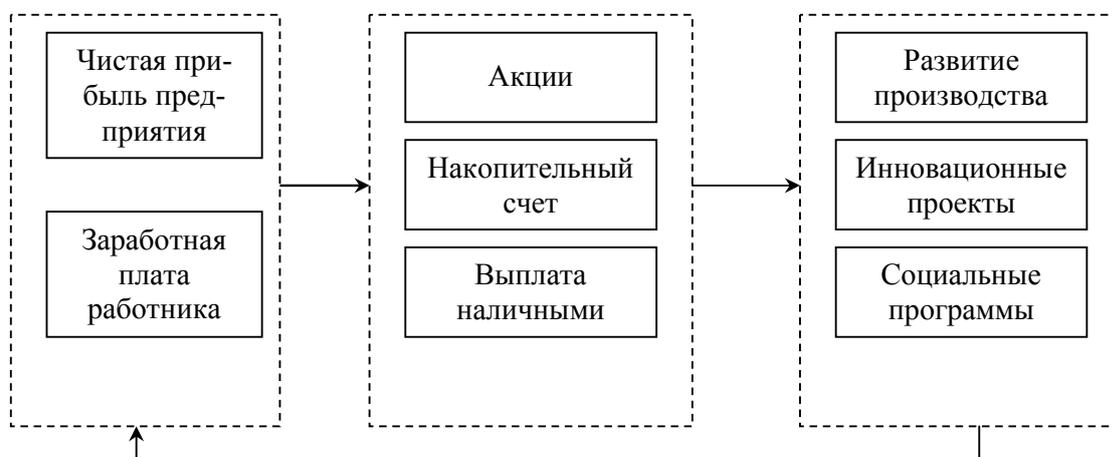


Рис. 1. Схема участия работников в СУВП

Сущность представленного проекта сводится к следующему. Работнику, изъявившему желание участвовать в СУВП, открывается так называемый личный счет «специального резерва участия», который формируется за счет двух источников: отчислений от части чистой прибыли и отчислений от основной заработной платы в размере 3-5 %. В свою очередь, «специальный резерв участия» работника представляет собой комбинированную систему, при которой часть отчислений оформляется в виде акций, часть выплачивается наличными после наступления установленного договором срока, либо используется механизм накопительного счета и начисление процентов, дивидендов и т. д. Начисление процентов должно происходить по ставке не ниже ставки банковских депозитов для физических лиц. Что касается использования предприятием полученных дополнительных финансовых средств в результате применения СУВП, то они направляются на программу развития предприятия в инновационном направлении либо на решение социальных задач. Пример расчета формирования «специального резерва участия работника» и направлений использования образующихся финансовых средств представлен в таблице 1, на основе экономических показателей деятельности за 2001-2003 гг. РУП «Гомельский завод литья и нормалей».

Таблица 1

**Источники формирования «специального резерва участия работника»
и направления использования**

Источники	Период		
	2001	2002	2003 (план)
1. Чистая прибыль, млн р.	2440,0	2495,0	2900,0
2. Отчисления из прибыли (при норме 5 %) в «спец. резерв», млн р.	122,0	124,8	145
3. Среднемесячная заработная плата, тыс. р.	135,0	182,0	235,0
4. Отчисления от заработной платы (при норме 5 %) в «спец. резерв», тыс. р.	6,75	9,1	11,75
5. Численность участников в СУВП (при норме 70 % от общей численности), чел.	4095 (5850)	3880 (5544)	2765 (3950)
6. Общая сумма отчислений от заработной платы, млн р.	331,7	424,0	389,9
7. Общая сумма в «спец. резерве», млн. р.	453,7	548,8	624,9
8. Сумма «спец. резерва» на каждого участника, тыс. р.	110,8	141,4	226,0
9. Инвестиции, млн р.	478,6	966,0	737,0

Как следует из расчета (см. табл. 1) годовая сумма «специального резерва участия работника» на каждого участника составляет 77-96 % от среднемесячной заработной платы, при этом 23-26 % из этой суммы составляют отчисления от чистой прибыли предприятия. Что касается положительного момента для предприятия, то общая сумма финансовых средств мобилизованных в «специальном резерве участия работника», составляет 57-95 % от общей суммы прямых инвестиций в год.

Вывод. Таким образом, гибкая СУВП способна сформировать: во-первых, общность интересов у различных социальных групп на основе заинтересованности в повышении финансового результата исходя из реального механизма непосредственной причастности и вовлеченности, укрепить коллективную солидарность между раз-

личными социальными группами и, что важно для отечественных трудовых коллективов, начать формировать чувство собственника (а не формального акционера), что пока не удается программе разгосударствления и приватизации государственной собственности. Во-вторых, мобилизовать дополнительные финансовые ресурсы, направляемые на инновационное развитие субъекта хозяйствования.

Список литературы

1. Декрет Президента Республики Беларусь «О разгосударствлении и приватизации государственной собственности в Республике Беларусь» //Собрание декретов, указов Президента и Постановлений Правительства Республики Беларусь. – 1998. – № 9. – Ст. 206.
2. Закон Республики Беларусь «О предприятиях» //Ведомости Верховного Совета Белорусской ССР. – 1991. – № 3. – Ст. 13.
3. Закон Республики Беларусь «Налог на доходы и прибыль» //Вестник Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь. – 2002. – № 5. – С. 67-77.
4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О передаче части чистой прибыли в собственность членов трудовых коллективов государственных предприятий (объединений), находящихся в республиканской собственности» //Собрание декретов, указов Президента и Постановлений Правительства Республики Беларусь. – 1998. – № 28. – Ст. 734.
5. Бутеня В.Е. Стимулы экономического развития. – Мн.: ООО «Мисанта», 1999. – 160 с.
6. Головачев А., Чурило Л. Зарубежный опыт решения проблемы заработной платы //Экономика. Финансы. Управление. – 2001. – № 7. – С. 18-30.
7. Кузнецова О. Нам предстоит борьба за качество роста //НЭГ. – 2003. – № 3. – С. 2.
8. Тарасов В. Финансовый рынок: состояние, анализ, тенденции //Экономика. Финансы. Управление. – 2002. – № 4. – С. 89-102.
9. Тарасов В. Что происходит с белорусской экономикой //Экономика. Финансы. Управление. – 2002. – № 6. – С. 62-71.
10. Турецкий Б. Об усилении заинтересованности работников предприятия в результатах труда //Экономика. Финансы. Управление. – 2001. – № 1. – С. 84-91.

Получено 31.03.2003 г.