

УДК 338.515:631.158:331

А. В. МИКУЛИЧ

УЧАСТИЕ В ПРИБЫЛЯХ — ОДНА ИЗ ФОРМ ДОЛГОСРОЧНОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Центр аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси

(Поступила в редакцию 06.01.2005)

Изучение зарубежного опыта мотивации труда позволяет сделать вывод, что для усиления мотивации труда зарубежные фирмы применяют различные системы участия в прибылях и формировании рабочей собственности для повышению производительности труда и эффективности производства.

Анализируя опыт стимулирования труда за счет прибыли в нашей стране, следует отметить, что в связи с совершенствованием планирования и стимулирования в условиях плановой экономики предприятия направляли часть прибыли на образование фонда материального поощрения, фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства и фонда развития производства. Но фонд материального поощрения нельзя отнести к долгосрочной мотивации труда, так как он имел адресное назначение. Часть его использовалась для текущего премирования, а вторая часть (в пределах 40%, так называемая тринадцатая заработная плата) ориентировала трудовые коллективы на результаты годовой работы. И обе части были адекватны фонду заработной платы и не ориентировали трудовые коллективы на долгосрочную перспективу. Таким образом, прибыль направлялась не на накопление, а на потребление.

Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства также не имел прямого выхода на мотивацию труда конкретного работника, так как он был сориентирован на стимулирование коллектива.

Накануне перехода к рыночным отношениям фонд материального поощрения и фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства назывались фондом материального поощрения и социального развития.

И только фонд развития производства имел долгосрочную перспективу, так как по своему экономическому назначению относился к накоплению капитала, но совершенно не был связан с индивидуальной мотивацией труда.

Анализ экономического смысла ранее формируемых фондов показывает, что все они формировались за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, но не имели прямого отношения к долгосрочной мотивации труда в форме участия в прибылях. Ведь прибыль, как форма прибавочного продукта, созданного живым трудом, предназначается для расширенного воспроизводства капитала.

На сегодня оплата труда и текущее премирование в пределах 30% от фонда оплаты труда осуществляется из фонда оплаты труда и относится на издержки производства. Предприятиям дано право распоряжаться своей прибылью самостоятельно. Часть из нее может также направляться на стимулирование труда в порядке премиальных выплат за производственные показатели сверх 30% тарифного фонда оплаты труда, относимых на издержки производства.

Так как размер отчислений на потребление и накопление капитала не регламентируется законодательно, а величина прибыли, направляемая на потребление, не ограничена, то прибавочный продукт по решению коллектива может использоваться на премирование, т. е. на сиюминутные потребности.

Но такое предприятие, по нашему мнению, лишаясь фонда накопления, проигрывает в перспективе. Использование большей части прибавочного продукта на развитие производ-

ства — это единственное условие процветания предприятия. А отсюда следует, что это же условие является критерием отнесения того или иного направления использования прибыли к мотивации труда в виде участия в прибылях. С учетом этих посылок ни один из фондов, создаваемых ранее из прибыли, не соответствовал экономическому содержанию участия работников в прибылях предприятия и в формировании долевой собственности.

Для реализации идеи участия в прибылях большое значение имеет ее адресность, а не обезличенность. Отсюда следует, что ощутимым стимулом для человека при накоплении капитала являются прибыль как часть прибавочного продукта, переданного во владение, пользование и распоряжение работника, но не коллектива.

Важнейшими документами, предназначенными для перевода экономики в рыночные условия хозяйствования, являются Закон «О предприятиях» и Закон «О собственности» в Республике Беларусь [1, 2]. Статья 63 Закона «О предприятиях» предусматривает передачу части чистой прибыли в собственность членов трудового коллектива, т. е. законодательно обеспечивает право работников предприятия на участие в прибылях.

Советом Министров Республики Беларусь принято Постановление от 9.10.1998 года № 1555 «О передаче части чистой прибыли в собственность членов трудового коллектива государственного предприятия, находящегося в республиканской собственности» [3].

Однако на сегодня механизм участия в прибылях членов трудового коллектива законодательно не разработан достаточно: не изложен процесс капитализации этой части прибыли; не изложен порядок персонификации части прибыли, передаваемой в собственность трудового коллектива; вызывает сомнение правомерность источника и размера определения части прибыли, направляемой на величину дивидендов (до 50% суммы прибыли, передаваемой в собственность трудового коллектива) [4; с. 237].

Эти вопросы должны быть регламентированы законодательно и найти свое отражение в коллективном договоре и в разрабатываемых положениях.

Одной из причин, сдерживающих формирование рабочей собственности из прибыли, увеличивающий капитал предприятия, как одно из проявлений капитализированной стоимости и способ стимулирования повышения эффективности производства — это отсутствие прибыли.

Эта же тенденция прослеживалась и по Брестской области.

Результаты исследования влияния прибыли на стимулирование труда по сельскохозяйственным предприятиям Брестской области приведены в табл.1.

Из данных табл. 1 видно, что сельскохозяйственные кооперативы I, II и III группы и унитарные производственные предприятия I группы, что составляет соответственно 53,7 и 34,1% от общего их количества, получили в 2002 г. убытки. В хозяйствах этих групп самая низкая заработная плата, низкие продуктивность животных и урожайность сельскохозяйственных культур, производительность труда, практически отсутствуют отчисления в фонд накопления и в фонд потребления. А среднегодовая оплата труда растет по мере сменяемости убытка на прибыль, растут и поощрительные выплаты, в том числе и за счет прибыли. И самая высокая среднегодовая заработная плата прослеживается в V и VI группах СПК и в III группе унитарных предприятий, которая составила соответственно 1340, 1474 и 1556 тыс. руб., значительно превышала бюджет прожиточного минимума и находилась на уровне (а то и выше) минимального потребительского бюджета. Прибыль в хозяйствах этих групп, в расчете на одного среднегодового работника, получена соответственно 469, 1079, 794 тыс. руб.

Из данных табл. 2 видно, что в группах предприятий, обеспечивших прибыльную работу, в фонд накопления направлена значительная часть прибыли, которая находится на уровне 52,3–59,3%, и это правомерно, учитывая большой износ основных фондов, особенно их активной части. На таком же уровне направлена прибыль в фонд накопления сельскохозяйственными предприятиями по республике в целом.

Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства более 25% от всей совокупности сельскохозяйственных предприятий, обеспечивших прибыльную работу, имели возможность сформировать фонд участия в прибылях и направить его в собственность членов трудовых коллективов для зачисления их на личные счета работников с последующим использованием их на выкуп имущества, а предприятия — использовать эти средства на инвестиции.

В каких же размерах можно было сформировать этот фонд в вышеуказанных группах? Исследованием установлено, что в фонд потребления СПК V и VI групп и унитарными предприятиями III группы направлено соответственно 194, 431 и 306 тыс. руб. в расчете на одного

Таблица 1. Прибыль и стимулирование труда по сельскохозяйственным предприятиям Брестской области, 2002 г.

Группы предприятий по прибыли на 1 среднегодового работника, млн руб.	Число предприятий в группах		В расчете на 1 среднегодового работника, млн руб.						Удельный вес ФОТ с отчислениями на соц. нужды в валовом доходе, %	Средне-головой урожай короны, кг	Сред. несут. при-вес КРС, г	Уро-жай-ность зерно-боо-вях, ц/га	Коли-чество убы-точных пред-при-ятий	Балансовая прибыль +, убыток - в целом по группе / в том числе в среднем на 1 предпри-ятие, млн руб.	Уро-вень рента-бель-ности, %	Калае-тровая оценка сель-хозо-годий, балл		
	копи-чество	в % к итогу	средний размер прибыли +, убы-тка - по группе	средне-годовой оплаты	В т.ч. поощ-рительные выплаты, млн руб / %	из них за счет прибыли, млн руб / %	валовая продук-ция в сопост. ценах 2001 г.	фонда накоп-ления									фонда пот-ребле-ния	
<i>Сельскохозяйственные производственные показатели (СПК)</i>																		
I. до - 1.000	25	9.0	- 1.300	0.843	0.104 / 12.3	0.021 / 2.5	2.808	- 0.134	0	0	812.0	1646	286	17.2	25	-4924/- 197	-32.2	25.3
II. - 999 — - 500	40	14.4	- 0.697	0.936	0.105 / 11.2	0.024 / 2.5	2.962	0.554	0	0	225.9	1988	327	19.4	40	-6027/- 151	-17.9	26.8
III. - 499 — 0.050	84	30.3	- 0.144	0.923	0.144 / 15.6	0.034 / 3.7	3.305	1.065	0.104	0.012	113.5	1978	302	20.5	50	-2807/- 33.4	-9.6	27.2
VI. 0.051 — 0.250	59	21.3	0.133	1.133	0.139 / 12.3	0.048 / 4.2	3.892	1.643	0.255	0.072	91.9	2313	373	25.0	1	1971/ 33.4	2.5	29.8
V. 0.251 — 0.670	50	18.1	0.469	1.340	0.214 / 16.0	0.070 / 5.2	4.924	2.264	0.275	0.194	80.2	2927	405	27.2	0	5639/112.8	10.6	30.6
VI. 0.671 и выше	19	6.9	1.079	1.474	0.251 / 17.0	0.114 / 7.7	5.645	2.999	0.566	0.431	64.0	3644	485	35.6	0	7131/375	23.0	34.2
В среднем по СПК	277	100	0.015	1.101	0.152 / 13.8	0.046 / 4.2	3.889	1.477	0.223	0.104	98.9	2424	373	24.3	116	983/35	0.4	29.2
VI группа в % к I группе	76	-	-	174.9	241.3 / 138.2	542.9 / 308	201.0	-	-	-	-	221.4	169.6	207	-	-	-	135.2
<i>Унитарные производственные предприятия</i>																		
I. до 0	14	34.1	- 0.624	1.169	0.178 / 15.2	0.048 / 4.1	4.360	0.928	0	0	167.2	2382	361	20.1	14	-2625/-188	-11.2	29.7
II. 0 — 400	16	39.1	0.123	1.315	0.210 / 16.0	0.072 / 5.5	4.273	1.873	0.071	0.052	91.9	2730	425	21.9	0	526/32.9	3.1	31.0
III. 401 и выше	11	26.8	0.794	1.556	0.276 / 17.7	0.096 / 6.2	5.327	2.713	0.415	0.306	69.8	3323	461	29.9	0	2373/215.3	13.1	32.0
В среднем по унитарным	41	100	0.026	1.323	0.217 / 16.4	0.069 / 5.2	4.599	1.727	0.225	0.104	98.5	2762	414	23.4	14	274/6.8	0.5	31.0
III группа в % к I группе	78.6	-	-	133.1	155.1 / 116.4	179.2 / 134	122.2	292.3	-	-	-	139.5	127.7	149	-	-	-	107.7
Унитарные в % к СПК	14.8	-	173.3	120.2	142.8 / 118.8	150 / 124	118.3	116.9	100.9	100	99.6	114	111	96.3	-	27.9/19.4	125	106.2

Примечание. Рассчитано автором по данным годовых отчетов предприятий Брестской области

Таблица 2. Направление использования прибыли на сельскохозяйственных предприятиях Брестской области, обеспечивших рентабельную работу в 2002 г.

Показатель	Группы предприятий по размеру прибыли на 1 среднегодового работника, млн руб.				
	Сельскохозяйственные производственные кооперативы			Унитарные предприятия	
	V группа 0.251-670	VI группа 0.671 и выше	в среднем	III группа 0.401 и выше	в среднем
	Количество хозяйств / % к итогу				
	50 / 18.1	19 / 6.9	277 / 100	11 / 26.8	41 / 100
Приходится прибыли в среднем на 1 предприятие, млн руб.	112.8	375.0	35.0	215.0	6.8
Рентабельность производства, %	10.6	23.0	0.4	13.1	0.5
Кадастровая оценка сельхозугодий, балл	30.6	34.2	29.2	32.0	31.0
<i>Приходится на 1 среднегодового работника</i>					
- средний размер прибыли, млн руб.;	0.469	1.079	0.015	0.794	0.026
- среднегодовая оплата, млн руб.;	1.340	1.474	1.101	1.556	1.323
- в т.ч. поощрительные выплаты, млн руб.	0.214	0.251	0.152	0.276	0.217
удельный вес в зарплате, %	16.0	17.0	13.8	17.7	16.4
из них за счет прибыли, млн руб.	0.070	0.114	0.046	0.096	0.069
удельный вес в зарплате, %	5.2	7.7	4.2	6.2	5.2
Фонда накопления, млн руб.	0.275	0.566	0.223	0.415	0.225
% от прибыли	59.3	52.5		52.3	
Фонда потребления, млн руб.	0.194	0.431	0.104	0.306	0.104
% от прибыли	41.8	39.9		38.5	
<i>Рекомендации по отчислениям в фонд участия в прибылях на 1 среднегодового работника, млн руб.</i>					
Рекомендуем направить прибыль в фонд участия в прибылях (15% от тарифного фонда оплаты труда), млн руб.:					
в т.ч. для формирования собственности	0.169	0.183	—	0.192	—
	0.169	0.183	—	0.192	—
Дополнительная оплата с учетом сформированного фонда участия и за минусом произведенных выплат за счет прибыли, млн руб.	+ 0.099	+ 0.069	—	+ 0.096	—
То же в % к тарифному фонду оплаты труда	+ 8.8	+ 5.6	—	+ 7.5	—
Рекомендуемый процент отчислений от чистой прибыли:					
- на накопление капитала;	50	50	50	50	50
- для формирования фонда участия в прибылях и выплаты дивидендов;	40	40	40	40	40
- нераспределенная прибыль (для создания резерва и прочие социальные нужды)	10	10	10	10	10

среднегодового работника, что составляет соответственно 41,8, 39,9 и 38,5% прибыли. А фактически поощрительные выплаты из прибыли составили на одного среднегодового работника соответственно 70, 114 и 96 тыс. руб., что составляет всего лишь 5,2, 7,7 и 6,2% в фонде оплаты труда, т. е. практически фонд потребления, образованный из прибыли, не связан с индивидуальной мотивацией труда.

Если учитывать зарубежную практику, где доходы от собственности занимают небольшой удельный вес во всей сумме доходов и находятся на уровне 10–15%, то определить сумму прибыли для направления ее в фонд участия в прибылях можно в размере 15% от тарифного фонда оплаты труда, что составило бы по вышеуказанным группам соответственно 169, 183 и 192 тыс. руб., т. е. в пределах фактически созданного фонда потребления, что позволило бы хоть и незначительно (соответственно на 8,8, 5,6 и 7,5%), но увеличить оплату труда работников, что в большей степени мотивировало бы их труд. При повышении рентабельности выплаты из прибыли будут увеличиваться.

Направления использования прибыли на сельскохозяйственных предприятиях Брестской области, обеспечивших рентабельную работу в 2002 г., приведены в табл.2.

Премирование за производственные показатели следует сохранить в пределах 30%, относимых на издержки производства, и использовать для удовлетворения текущих потребностей работников. Использовать предоставленное право коллективам направлять на текущее премирование до 70 % от суммы сэкономленных, против установленных норм и лимитов, материальных ресурсов с отнесением их на издержки производства. А выплатам из фонда потребления принять форму участия в прибылях и направлять их на формирование собственности работников, распределив их пропорционально фонду оплаты труда.

Отсюда следует, что в коллективах, обеспечивающих прибыльную работу, часть прибыли может направляться в собственность трудового коллектива и зачисляться на лицевые счета работников, а средства эти использоваться на инвестиции.

В комплексе пересмотреть систему мотивации труда можно только при проведении приватизации собственности. Но предприятия не спешат воспользоваться правом применять систему долгосрочной мотивации труда через участие в прибылях. И если темпы развития системы участия в прибылях сейчас очень медленны, то в перспективе, мы полагаем, процесс формирования рабочей собственности ускорится за счет безвозмездной передачи имущества, созданного за счет хозрасчетных средств трудового коллектива, выкупа государственного имущества с предоставлением льгот и на условиях рассрочки платежа и других форм.

Полагаем, что и со стороны государства будут приняты меры по пересмотру ценовой политики, и цены обеспечат покрываемость затрат выручкой, а со стороны собственников будет изменено отношение к использованию средств производства, переданных в собственность. Учитывая, что собственник на себя плохо не работает, в коллективах появится возможность обеспечить прибыльную работу и широко использовать систему участия в прибылях, как фактор повышения долгосрочной мотивации труда. Но для этого нужна и законодательная база, в частности, принятие Закона об участии в прибылях для формирования рабочей собственности.

Для усиления мотивации труда применяются различные системы участия работников в прибылях и формировании рабочей собственности.

Самой простой и доступной из них является отчисление доли прибыли на лицевые счета работников и начисление из прибыли дивидендов. Отчисление доли прибыли текущего года на лицевой счет работника следует производить в соответствии с критериями, принятыми на предприятии, а размер отчислений на выплату дивидендов должен устанавливаться в зависимости от уровня рентабельности по прогрессивно-возрастающей шкале. При этом на каждый процент увеличения уровня рентабельности производства предусмотреть определенное увеличение отчислений. У каждого предприятия с учетом сложившегося уровня рентабельности будет своя шкала.

Общую сумму отчислений для формирования фонда участия в прибылях и выплаты дивидендов определять в размерах не более 40% чистой прибыли, так как часть прибыли (в пределах 10%) должна использоваться для создания резерва и на другие социальные нужды. Как следует из табл. 2, фактические отчисления от прибыли в фонд потребления сельскохозяйственных организаций приведенных групп произвели в пределах 38,5—41,8%. Однако при определении доли прибыли для начисления дивидендов следует принимать во внимание действующую процентную ставку на депозитных вкладах населения в коммерческих банках. Предприятию выгодней начислить дивиденды на уровне депозитной ставки по вкладам населения, чем привлекать заемные средства в форме кредитов коммерческих банков с уплатой процентов за пользование ими в размерах, превышающих депозитную процентную ставку.

Исследования показывают, что в структуре источников финансирования долгосрочных инвестиций кредиты банков занимают значительный удельный вес. Так, в 2002 г. удельный вес кредитов банков по СПК в общих источниках инвестиций составил 28,4%, в привлеченных источниках — 85%, а по унитарным предприятиям соответственно 19,3 и 77,1%. Сумма привлеченных средств на инвестиции по СПК составила 13950 млн руб., а по унитарным 2130 млн руб.

Выплату дивидендов следует производить не только на имущественный пай, но и на отчисления из прибыли, зачисленной на лицевые счета до придания ей вещественной формы. Причем сумму дивидендов на имущественный пай предлагается делить на две части. Одна выплачивается на имущественный пай базовый, а другая — на приростной. Соотношение между этими частями можно устанавливать как 75 и 25%. Формирование средств на выплату дивидендов в таком соотношении позволяет в большей степени дифференцировать выплачиваемые дивиденды в зависимости от величины имущественного базового и приростного пая каждого работника, что будет способствовать их заинтересованности в достижении лучших результатов работы. На пай может дополнительно распределяться непосредственная сумма доходов, выделенная на дальнейшее развитие производства. Распределение этой дополнительной суммы производить на живой труд работников, показателями затрат которого выступает зара-

ботная плата, начисленная работникам предприятия за отчетный год. Таким образом и вновь принятые работники на следующий год будут иметь базовую величину пая, на которую, при прибыльной работе предприятия, будут начислены дивиденды. По предварительным расчетам количество убыточных предприятий по республике будет уменьшаться, а это значит, что у значительного количества хозяйств появится источник для формирования фонда участия в прибылях и мотивирования работников в повышении эффективности производства. Так, улучшилась финансовая ситуация в 2004 г.: количество убыточных сельскохозяйственных предприятий по Брестской области составило всего лишь 4,8 % (при 48,3 в 2003 г.), получено чистой прибыли 104,1 млрд руб. (при ее отсутствии в 2003 г.).

Долю прибыли желательно не изымать из оборота, а прибавлять по желанию работника и по его заявлению к собственным средствам, увеличивая его долевой фонд, на который в конце года начисляются проценты (дивиденды). Начисленные дивиденды предлагаем также не снимать с лицевых счетов, а направлять их на увеличение и использовать эти средства на приобретение собственности, а хозяйствами использовать на инвестиции, так как согласно действующему законодательству полученные дивиденды облагаются подоходным налогом по совокупности с заработной платой, хотя проценты, полученные вкладчиками за хранение денег на депозитных счетах в коммерческих банках налогообложению не подлежат, а по значительной части депозитных счетов они ежемесячно капитализируются, т. е. присоединяются к вкладу, а со следующего месяца начисление процентов производится на вклад, включая и начисленные проценты за предыдущий месяц. Здесь должен быть выработан единый подход к налогообложению и дивидендов, так как работникам более выгодно вкладывать свободные денежные средства не в предприятие для формирования долевой собственности, а в депозиты коммерческих банков.

Учет пая и его изменение, а также учет начисленных дивидендов следует вести по каждому лицевому счету членов коллектива и в целом по хозяйству.

Порядок и условия уплаты дивидендов членам трудового коллектива, прекратившим с ним трудовые отношения, определяются общим собранием. При выходе работника из коллектива и желании его продать акции целесообразно продать их своим работникам для того, чтобы акции попали на их лицевые счета и остались в данном коллективе.

При таком подходе сохраняется право собственности членов коллектива не только на средства производства, но и на результаты хозяйствования — получаемую прибыль, а также самостоятельно распределять их в связи с частными интересами и производственной необходимостью. Здесь прослеживается прямая заинтересованность работников в росте эффективности производства.

Такое поощрение можно отнести к долгосрочной мотивации труда, ориентированной на долгосрочную перспективу. На сегодня этот момент очень важен, особенно в условиях, когда на инвестиции не хватает денежных средств.

Заслуживает внимания обобщение опыта реформирования аграрного сектора учеными Восточной Германии. Они приводят тенденцию, которая, по нашему мнению, имеет значение и для нашей страны, находящейся на пути к рыночной экономике. Согласно их опыту, не нужно переоценивать мотивирующее воздействие долевого участия в крупных предприятиях. Они подметили, что долевые паи или акции, особенно на первом этапе рыночных преобразований, практически не воспринимаются как действительно личное участие в предприятии. Слишком долго доля в коллективных хозяйствах была для людей воображаемой величиной. Истинное чувство личного участия возникает только в малых предпринимательских группах, как, например, сельхозкооперативы. Здесь в большей степени полномочия сочетаются с материальной ответственностью.

Эту тенденцию следует учитывать при реформировании агропромышленного комплекса республики, ориентированного на сохранение крупно-товарного производства.

Концентрация долей собственности и сосредоточение ее в руках наиболее предприимчивых сельских производителей через куплю-продажу имущественных долей внутри вновь созданного коллектива, но под контролем со стороны государства за движением собственности, государственной поддержкой и защитой частнособственнического капитала и эффективного агробизнеса позволит реализовать экономические и материальные интересы товаропроизводителей села, дифференцировать стимулы за труд и капитал, тесно увязывая их с конечными результатами хозяйствования.

Литература

1. Закон «О предприятиях Белорусской ССР» от 14 декабря 1990 г.
2. Закон «О собственности Белорусской ССР» от 11 декабря 1990 г. // Советская Белоруссия. 1990. 26 декабря. С. 2–3.
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1555 от 09.10.1998 г. «О передаче части чистой прибыли в собственность членов трудового коллектива государственного предприятия (объединения), находящегося в республиканской собственности» // Бюллетень Министерства труда Республики Беларусь. 1998. № 11. С. 23.
4. Старовойтова Н. А. Механизм взаимосвязи доходов работника и предприятий АПК. Мн., 2004. С. 231–244.
5. Микulich А. В. Мотивационный механизм в АПК: Монография. Мн., 2001.
6. Микulich А. В. Организационно-экономические методы развития АПК: Монография. Мн., 2003.
7. Микulich А. В. Экономические отношения и стимулирование труда в сельском хозяйстве: Монография. Мн., 2005.

A.V.MIKULICH

PARTICIPATION IN PROFITS IS ONE OF FORMS OF LONGTIME MOTIVATION OF LABOUR

Summary

Enhancing of labour motivation through a system of participation in profits and formation of worker's property are directions of effective mechanism of management in market conditions. Variants of use of participation in profits system at longtime motivation of labour in conditions of financial resources deficit, and possibilities of funds using for future development and stimulation of workers labour have been presented.