

УДК 347.237:331.101.3

Е. М. БЕЛЬЧИНА

СОБСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ КАК ФОРМА МОТИВАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНКА

Белорусский государственный аграрный технический университет

(Поступила в редакцию 01.03.2006)

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, предприятия сталкиваются с необходимостью работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка. В этой связи возрастает роль вклада каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия.

Отношение человека к труду, его поведение в процессе труда, производства и реализации продукции всегда зависело и будет зависеть от различного рода объективных и субъективных причин и факторов, условий и явлений. Многовековой опыт развития общества показал, что при любом производстве должен стоять определенный интерес конкретной личности, непосредственно заинтересованной в производстве. Еще В. И. Даль указал в словаре, что «интерес – это выгода, прибыль, проценты, рост на деньги ... занимательность или значение, важность дела» [2]. Путь к повышению заинтересованности работника в деятельности предприятия лежит через понимание его мотивации.

Мотивация труда – это система взаимосвязи внутренних и внешних движущих сил, побуждающих работника к деятельности в целях достижения личных нужд, нужд организации и общества. Фундамент трудовой мотивации составляют принципы, на которых основан весь мотивационный процесс: создание достойного уровня оплаты труда, гарантирующего работнику и членам его семьи свободное существование; формирование чувства удовлетворенности и социальной защищенности; обеспечение справедливого, своевременного и дифференцированного стимулирования труда с учетом трудового вклада каждого работника в конечный результат.

Указанные положения отражаются и в государственных программах социально-экономического развития республики. В частности, проектом Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2010 годы предусматривается увеличение доходов населения, превращение заработной платы в надежный источник доходов, повышение ее роли в стимулировании трудовой активности работников, а также обеспечение государственных минимальных социальных гарантий в области оплаты труда.

Особое внимание в сфере трудовых отношений уделяется оплате труда работников сельского хозяйства [6]. Так, принятой Государственной программой возрождения и развития села на 2005–2010 годы предусматривается необходимость усиления стимулирующей роли заработной платы, совершенствование системы вознаграждения за труд, конечные результаты деятельности сельскохозяйственных организаций (реализованную продукцию, прибыль), усиление личного контроля работника за движением капитала, формирование персонифицированных долей и паев в имуществе организаций.

Реализация программы позволит улучшить благосостояние сельского населения, повысить уровень заработной платы до среднереспубликанского. Актуальность решения данного вопроса обусловлена и тем, что заработная плата работников сельскохозяйственных организаций находится на весьма низком уровне. Например, в 2000–2001 гг. заработная плата в сельском хозяйстве находилась на уровне 63–64%, а за 2002–2004 гг. – 58–60% к среднереспубликанскому уровню.

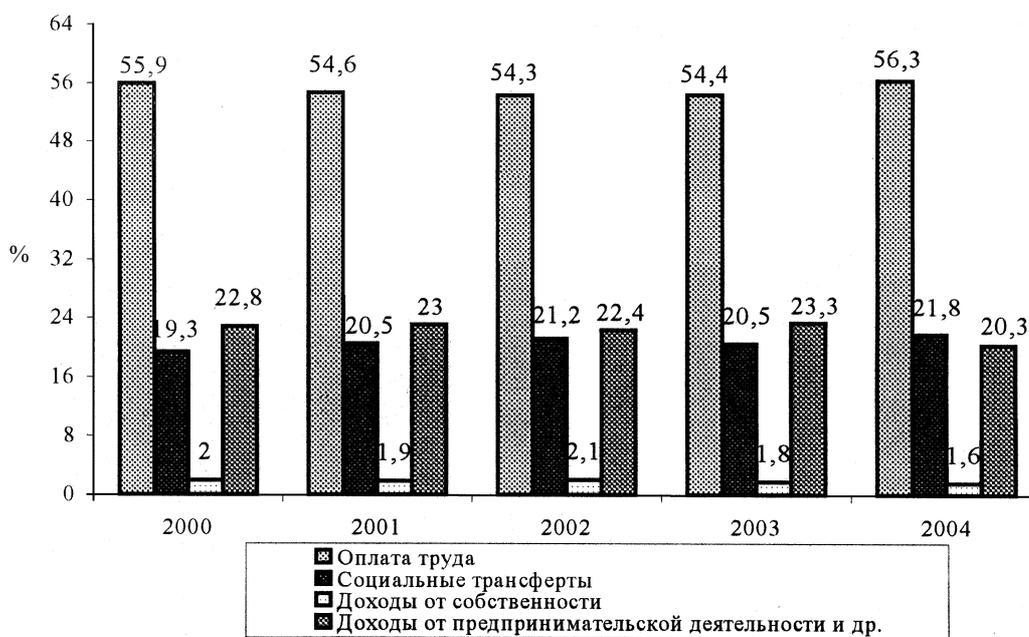


Рис. 1. Структура денежных доходов населения Республики Беларусь

Оплата труда работников этой отрасли не только ниже среднереспубликанского уровня, но и ниже, чем в других отраслях народного хозяйства. Так, в 2000–2004 гг. заработная плата на сельскохозяйственных предприятиях составила 51–54% по отношению к промышленности [5].

Изменить ситуацию, сложившуюся в области заработной платы сельскохозяйственных работников, можно путем совершенствования трудовой мотивации. Для этого в первую очередь необходимо рассмотреть, в каких формах она проявляется. Известно, что мотивация труда изучается не только экономикой, но и психологией, и социологией. Отсюда вытекают три разновидности мотивации труда: **экономическая; социально-экономическая; моральная.**

Наибольший интерес представляет экономическая трудовая мотивация, которая реализуется через *основные* и *дополнительные* формы. К основным формам экономической мотивации труда в Республике Беларусь можно отнести системы оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам, системы надбавок и доплат к тарифным ставкам (окладам), применение бестарифной формы заработной платы. Дополнительные формы экономической мотивации проявляются в виде премиальных выплат, процентов от прибыли, единовременных премий в связи с торжественными событиями, юбилейными датами, праздниками и т. п.

Принципиально новой формой дополнительной экономической мотивации является участие работников в собственности (капитале) предприятия. Данная форма мотивации предусматривает в первую очередь получение работниками доходов от совладения предприятиями. Однако, несмотря на развитие в нашей стране предприятий с различными формами собственности, доходы населения от участия в собственности незначительны. В течение последних лет их доля не превышала 2% общей суммы доходов (рис. 1). Для изменения данной ситуации необходимо преодоление отчуждения от собственности, от управления и от участия в деятельности предприятия. Кроме этого, необходима разработка различных форм участия работников в собственности, капитале и доходах предприятия. Известно, что в основе реальных законов общественного развития лежит личный (частный) интерес, т. е. стремление основной массы людей к достижению личного благополучия и благополучия своей семьи. Поэтому в условиях рыночной экономики, в условиях конкуренции и частной собственности личный интерес оборачивается во благо общества.

Собственность наемных работников является распространенной формой мотивации труда в странах с рыночной экономикой. К примеру, в США существует множество программ превращения работников предприятия в его акционеров. Наиболее распространены программы ESOP. Они финансируются с помощью кредитов на срок 5–10 лет и взносов самих работников. Соб-

ственность работников создается путем приобретения акций в кредит с погашением задолженности из прибыли предприятия от текущей деятельности. Каждый работник имеет собственные акции на своем счете. Они распределяются на индивидуальные счета работников в соответствии с получаемой ими заработной платой. По американскому ESOP, работникам не разрешается свободно продавать свои акции. Акции увольняющихся работников обычно продаются своей компании с тем, чтобы они попали на счета своих работников. В среднем собственность работников в США составляет 30–40% имущества компаний [4, с. 56].

В компании, применяющей ESOP, работники являются займополучателями. Следовательно, они заинтересованы в качестве товаров и услуг, в объемах продаж и доходах фирмы. Норма прибыли на акционерный капитал на американских предприятиях в среднем составляет 8,8% в год. Акции и дивиденды по ним обеспечивают существенный рост доходов наемных работников [3, с. 166].

В странах Западной Европы получили распространение следующие формы участия в собственности:

- в ФРГ – «образование собственности у рабочих» путем отчислений заработной платы, рабочего накопления;
- во Франции – участие в прибылях через формирование «специального резерва участия» с реализованной прибыли предприятия и социальное акционерство;
- в Швеции – формирование рабочих фондов инвестирования через отчисления с заработной платы;
- в Нидерландах – участие в прибылях, премиальное накопление и рабочее накопление (как в промышленности, так и в секторе государственных учреждений);
- в Дании – участие в прибылях и социальное акционерство.

В Японии население является совладельцами собственности путем приобретения акций или участием личных сбережений, находящихся в сбербанке.

Формирование системы рыночных отношений в Республике Беларусь требует разработки проблем адаптации предприятий к функционированию в новых условиях. Это особенно актуально для сельского хозяйства, поскольку одним из основных направлений реформирования стало преобразование отношений собственности. В ходе проводимой аграрной реформы на базе прежних колхозов, совхозов и других организаций АПК образовались следующие формы хозяйствования: унитарные предприятия, акционерные общества и производственные кооперативы. Собственность работников на новых предприятиях была образована в основном путем распределения имеющегося ранее у хозяйства имущества. В реформируемых хозяйствах на имя каждого владельца распределенного имущества открывался лицевой счет, на который зачислялась причитающаяся ему имущественная доля (пай) в стоимостном выражении.

При реформировании часть сельскохозяйственных предприятий преобразована в республиканские унитарные предприятия (РУП). В качестве участия в собственности такие предприятия могут передавать работникам до 5% чистой прибыли. Начисленная часть чистой прибыли не подлежит внесению в уставный фонд и составляет вклад работника в предприятие в виде заемных средств [1]. Кроме этого, унитарным предприятиям предоставлено право ежегодно выплачивать работникам проценты с вкладов, направленных на инвестирование производства. Размер чистой прибыли, направляемой на выплату процентов, определяется по согласованию с республиканским органом управления, однако не должен превышать 50% прибыли, передаваемой в собственность работникам.

Распространенной формой хозяйствования стали и сельскохозяйственные производственные кооперативы (СПК), имущество которых сформировалось за счет паевых взносов его участников. Паевые взносы членов кооператива определены путем распределения уставного фонда предприятия на паи. При реформировании отношений собственности главным здесь является не собственность как таковая, а право собственности на конечные результаты производственной деятельности. Данное положение, как правило, должно отражаться в уставе организации.

Исследования трудовых отношений в реформированных предприятиях показали, что в уставах СПК основные положения, касающиеся собственности работников и ее стимулирования опи-

саны общими фразами. Например, каждый член кооператива имеет право на получение в кооперативе доли дохода (прибыли) или продукции, подлежащей распределению на его денежные и имущественные взносы, а также средства долевого фонда, который может изменяться в зависимости от результатов деятельности. На эти средства из чистого дохода ежегодно начисляются

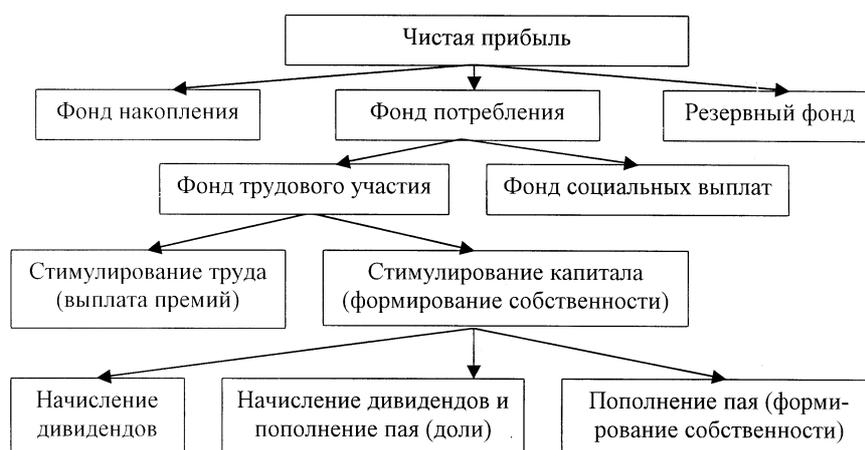


Рис. 2. Схема формирования и распределения фонда трудового участия

проценты, размер которых определяется собранием членов кооператива. Следовательно, в уставах предприятий не определены конкретные размеры отчислений на формирование собственности, поскольку нет соответствующих нормативов этих отчислений, принятых на законодательном уровне.

С этой целью нами предлагается создание фонда трудового участия коллектива в прибыли и собственности предприятия (рис. 2).

На схеме видно, что за счет чистой прибыли предприятия формируют фонды накопления, потребления и резервный фонд. Фонд потребления предлагается разделить на фонд трудового участия и фонд социальных выплат. Средства фонда социальных выплат направляются на такие выплаты, как материальная помощь работникам, оплата путевок, расходы на профессиональное образование и другие выплаты социального характера.

Фонд трудового участия включает две составляющие:

1. Стимулирование труда, т. е. направление средств на премиальные выплаты: премии за экономию материальных ресурсов (семян, кормов, электроэнергии, горюче-смазочных материалов и др.); премии за выполнение важнейших видов работ при производстве продукции; премии за улучшение качества продукции и повышение ее сортности; вознаграждения по итогам работы за год; премии за выполнение особо важных производственных заданий и др.

2. Стимулирование капитала и формирование собственности, т. е. отчисления на следующие цели: пополнение пая (формирование собственности) для увеличения доли каждого собственника кооператива и формирование собственности у новых членов кооператива (применяется в случае нецелесообразности выплаты дивидендов из-за низкого их размера); начисление дивидендов и пополнение пая; начисление дивидендов (при высоком размере выплачиваемых дивидендов).

Рекомендуемые нормативы отчислений в фонд трудового участия

Прибыль на одного среднесписочного работника, тыс. руб.	Отчисления в фонд трудового участия, %		
	всего	в том числе на стимулирование	
		труда	капитала
До 300	5	4	1
301–700	10	8	2
701–1000	15	12	3
1001–1500	20	16	4
1501–2000	25	20	5
2001–2500	30	24	6
2501–3000	35	28	7
3001–4000	40	32	8
4001–5000	45	36	9
Свыше 5000	50	40	10

Учитывая специфику сельскохозяйственного производства, фонд трудового участия рекомендуется формировать по итогам работы предприятия за год. При этом его средства используются для выплат преимущественно в последующем году (следующим за отчетным). Средства фонда, направляемые на стимулирование капитала, расходуются на начисление и выплату дивидендов. Такие выплаты носят, как правило, единовременный характер, т. е. начисляются и выплачиваются один раз в год. Премии же носят текущий характер, т. е. выплачиваются не только по итогам работы за год, но и ежеквартально (ежемесячно). Если выплачивать квартальные премии и ежегодно начислять дивиденды, то соотношение между ними должно быть на уровне 4:1. Исходя из данных предпосылок и по итогам проведенных исследований, нами разработаны примерные нормативы отчислений от чистой прибыли в фонд трудового участия работников, которые представлены в таблице.

Размер отчислений в фонд различается на предприятиях в зависимости от уровня получаемой прибыли на одного среднесписочного работника. Таким образом, если прибыль за отчетный период (календарный год) составляет до 300 тыс. руб., то в фонд участия работников рекомендуется отчислять 5% от размера прибыли, в том числе 4% направляются на стимулирование, а 1% – на начисление дивидендов.

Выводы

1. В странах с рыночной экономикой особое внимание уделяется мотивации работников через механизм участия в собственности (капитале) предприятия.

2. Исследования трудовых отношений в реформированных сельскохозяйственных предприятиях Республики Беларусь показали, что система участия работников в собственности разработана недостаточно.

3. Создание фонда трудового участия коллектива в прибыли сельскохозяйственного предприятия позволит повысить мотивацию труда работников. Данный фонд формируется согласно нормативам в зависимости от размера чистой прибыли в расчете на среднесписочного работника.

Предлагаемая система формирования доходов работников сельскохозяйственных предприятий позволит увязать в единое целое стимулирование за вложенный труд, интересы собственников средств производства, распределение и выплату дивидендов по имущественному вкладу.

Литература

1. Б ы ч к о в Н. // Агрэаэономика. 2002. № 2. С. 15–17.
2. Д а л ь В. И. Толковый словарь великого русского языка. Т. 2. М., 1979. С. 47.
3. З а в е л ь с к и й М. Г. Экономика и социология труда: Курс лекций. М., 2001.
4. Материальное стимулирование работников и производственных коллективов в условиях рынка: Методическая разработка / В. Я. Хрипач, В. И. Клецкий, Г. И. Шадурский и др. Мн., 1992.
5. Сельское хозяйство Республики Беларусь: Стат. сб. / Минстат РБ. Мн., 2005. С. 34.
6. С т а р о в о й т о в а Н. А. Механизм взаимосвязи доходов работников и предприятий АПК / Под ред. акад., д-ра эконом. наук, проф. В. Г. Гусакова. Мн., 2004.
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2005: Стат. сб. // Минстат РБ. Мн., 2005. С. 147.

E. M. BELCHINA

PROPERTY OF WORKMEN AS A FORM OF THE LABOUR MOTIVATION UNDER MARKET CONDITIONS

Summary

The way to enhance interest of a workman in the activity of an enterprise lies through the efficient guiding a person, the understanding of his motivations. The most interest is the economic labour motivation. The article presents a classification of main and additional forms of the economic motivation and studies the structure of population incomes of the Republic of Belarus. The essence of labour motivations through the mechanism of the workman participation in the property (capital) of an enterprise is revealed. The characteristic of systems of the participation of workmen in the property is given by the example of USA, Japan and countries of the West Europe. The scheme of setting up the labour participation fund in the profits of the agricultural production of a co-operative society is offered. The designed standards of the deductions to the labour participation fund depending on the margin of net profit per workman are developed.