

Е.Ф. Солодовникова, канд. экон. наук, ст. науч. сотр.  
*Институт экономики УрО РАН, Екатеринбург*

## ОТНОШЕНИЯ СОБСТВЕННОСТИ И ИХ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА УСЛОВИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Проблемы демократизации собственнических отношений на предприятиях получили особую актуальность в постсоветский трансформационный период. Передел собственности и ее концентрация резко усилили социальную поляризацию общества и способствовали развитию и усилению противоречий в производственных отношениях, а это создало условия для общего снижения эффективности и конкурентоспособности российской экономики. В этой связи встает задача сохранения и защиты прав собственности работников акционированных предприятий.

Социально-экономические последствия разрушения собственности работников получили подтверждение на официальном уровне. Собственность работников предприятий, созданная на начальных этапах приватизации и разрушенная в процессе передела собственности на последующих этапах реформирования, должна выступать не только как экономическая основа увеличения оплаты труда, но и важнейший фактор участия работников в управлении.

Говоря о реализации прав собственности работников предприятий, многие авторы<sup>1</sup> исследуют прежде всего собственность работников как участие в структуре капитала, т.е. через владение акциями и участие на этой основе в управлении предприятием. Априори предполагается, что увеличение собственности работников позволит решить проблему демократизации собственнических отношений, добиться мобилизации творческого потенциала работников и сформировать эффективного собственника предприятия. Далее исследуются проблемы защиты прав работников-акционеров, ведется поиск путей и форм укрепления их собственности работников. Одновременно при этом утверждается тезис, «согласно которому эффективность работы предприятия не связана только со сменой форм собственности, а является сложным комплексом факторов, включая участие работников в управлении, повышающее качество последнего не только на рабочих местах, но и в принятии стратегических решений»<sup>2</sup>. Выявленные проблемы функционирования предприятий с собственностью работников, такие как дефицит инвестиций, плохая информированность работников об экономическом и финансовом положении предприятия, низкая компетентность в вопросах управления предприятием, неразвитость экспертных и консалтинговых центров, обслуживающих акционерные общества с собственностью работников, являются общими проблемами не только для данной кате-

<sup>1</sup> См., например: Рудык Э., Кремецкий Я., Букреев В. Сохранение и защита прав собственности работников в акционерных обществах: главные проблемы и пути их решения // Российский экономический журнал. 2001. № 3. С. 24-32.

<sup>2</sup> Там же. С. 32.

гории предприятий, но и в целом для акционерных обществ и неосновных акционеров.

Учитывая, что в правовом отношении обладание акциями не означает владения долей в собственности активов предприятия, следует признать правильность утверждений авторов, связывающих акционерную собственность преимущественно с участием в инвестировании акционерного капитала. Реальные правомочия собственников в наибольшем возможном их объеме имеют лишь владельцы контрольного пакета акций, что и подтверждается существующей практикой хозяйствования в реальном секторе экономики.

Проблема противопоставления собственности работников собственности сложившихся групп доминирующих собственников и повышения удельного веса работников в структуре собственности акционерного общества правомерна лишь в том случае, когда речь идет о преодолении негативных тенденций использования собственности в ущерб развитию предприятия с помощью неформальных правил и деформационных моделей управления. В этом случае собственность работников может быть признана приоритетной формой функционирования предприятия, позволяющей избежать сокращения активов и перелива капитала в частную сферу, контролируруемую тем или иным собственником головного акционерного общества.

Собственность работников способна выступить в качестве ограничения неформального права узкой группы собственников или менеджеров сформировать финансовые и производственно-бытовые потоки, нацеленные как на личное обогащение, так и на перевод значительной части активов предприятия в собственность тех же лиц, но уже в рамках иного юридического лица. В то же время обеспечение более успешного управления производством и формирование эффективного собственника предприятия на основе участия работников в развитии собственнических отношений не представляются оправданными.

По оценкам ведущих отечественных исследователей, не только в России, но и во всех странах работники-инсайдеры как особый субъект корпоративного контроля практически не являются самостоятельной силой. Их акционерные владения либо контролируются менеджерами, либо сильно «распылены» и формируют аморфную структуру владения акциями предприятия<sup>1</sup>.

В реализации прав собственности на факторы производства большое значение имеют условия осуществления социально-экономических прав работников как основных создателей материальных продуктов или услуг и участников процесса производства. Основу экономических прав собственности работников в системе отношений собственности на факторы производства составляет собственность на рабочую силу. Являясь выражением способности людей, наиболее существенным условием их жизнедеятельности, рабочая сила неотделима от самого работника. Вместе с тем современное производство предполагает разграничение собственности на рабочую силу по функциям владения, пользо-

<sup>1</sup> Радыгин А., Архипов С. Собственность, корпоративные конфликты и эффективность (некоторые эмпирические оценки) // Вопросы экономики. 2000. № 11. С. 118.

вания и распоряжения<sup>1</sup>. Отчуждение этих функций от непосредственного владельца на предприятии является основой возникновения экономических противоречий внутри самого процесса производства. При этом существование противоречий в системе отношений собственности на рабочую силу в рамках предприятия не означает обязательного наличия внешних форм проявления данных противоречий.

Непосредственной причиной проявления и обострения противоречий является несоответствие условий продажи труда требованиям воспроизводства рабочей силы. К условиям продажи труда относятся уровень заработной платы и условия труда, возможности получения трудовых навыков и повышения квалификации, условия трудоустройства и закрепления работников на рабочих местах, степень участия работников в решении вопросов жизнеобеспечения, культурно-бытовые условия и др.

Объективно на предприятии в процессе производства осуществляется соединение средств производства и рабочей силы. Результатом соединения факторов производства становится процесс труда и создание в его результате определенных благ или услуг. Данный процесс выступает частью воспроизводства совокупного общественного продукта и рабочей силы. Одним из факторов повышения эффективности воспроизводства является степень преодоления отчуждения работников от средств производства.

Если условия реализации рабочей силы гарантируют нормальные возможности жизнеобеспечения работника, то последний не вступает в конфликт с работодателем. Если же эти условия не соответствуют уровню воспроизводства рабочей силы, то действующий механизм найма рабочей силы обуславливает усиление внутренних противоречий труда и их внешнее проявление. Важнейшим условием гармонизации противоречия между условиями труда и требованиями воспроизводства рабочей силы является категория заработной платы.

Величина заработной платы имеет объективную экономическую основу: ее образует стоимость нормального воспроизводства работника и его семьи, определяемая стоимостью необходимых для такого воспроизводства продуктов и услуг. Объем жизненных потребностей работника, удовлетворение которых признается обществом необходимым, зависит от традиций, культурного уровня страны и от притязаний самих работников. Объективным экономическим ограничителем таких притязаний является уровень производительности труда.

Схематичная иллюстрация авторского понимания обозначенных взаимосвязей приведена на рис. 1.



Рис. 1. Способы и социальные последствия разрешения противоречий труда

Негативной тенденцией изменения условий воспроизводства рабочей силы является снижение жизненного уровня населения, который, по оценкам отечественных ученых, составляет не более 60% от уровня 1991 года<sup>1</sup>.

В настоящее время, по мнению ведущих отечественных ученых, «условия воспроизводства человека ухудшаются». Среднемесячная зарплата в 1998 году по сравнению с 1991 годом в сопоставимых ценах сократилась в 2,5 раза. Соотношение средней зарплаты и прожиточного минимума за этот период упало с 3,16 до 1,86: чтобы достигнуть прежнего уровня, требуется 5-7 лет<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Куликов В. Социальные императивы продолжения экономического реформирования // Российский экономический журнал. – 2000. – №1, – С. 4.

<sup>2</sup> Львов Д.С. Пора отказаться от догм // Поиск. 2000. 3 ноября. № 44 (598)

При этом региональные различия условий воспроизводства стали такими, что субъекты Федерации различаются по валовому региональному продукту (в тысячах рублей на человека) в 65 раз, по инвестициям - в две тысячи раз, а доля населения, имеющего доходы ниже прожиточного минимума, колеблется от 96 % в Ингушетии до 15 % в Москве.

В результате разработки балансовых моделей различных отраслей экономики учеными РАН получены результаты распределения источников российских доходов. Лишь 5 % доходов России составляет труд, 20 % - капитал. Основу получения основной доли дохода, около 75 %, составляет природно-ресурсная рента, не имеющая отношения ни к плодам мысли, ни к предпринимательской деятельности.

Показательна динамика минимальной заработной платы: в 1990 г. она составляла 80 руб., в 1,5 раза превышая минимальную прожиточную «корзину»; в 1992 г. их величины сравнялись; в 1995 г. минимальная заработная плата была меньше прожиточного минимума в 5 раз, в настоящее время этот разрыв достигает 10 раз.

Дешевизна рабочей силы препятствует современным требованиям ее воспроизводства, воспроизводство работника происходит в ущербном виде. Требования же к работнику, к его общей и специальной подготовке, к его ответственности постоянно растут. Работнику все сложнее соответствовать этим требованиям, что является сдерживающим фактором развития экономики.

Дешевизна рабочей силы тормозит инновационную деятельность предприятий, поскольку содержать дополнительное количество работников дешевле, чем совершенствовать технологию. По той же причине дешевизна рабочей силы противостоит гуманизации процесса труда и реализации трудовых прав работников: выгоднее использовать работника, выплачивая ему минимальные компенсации, нежели вкладывать средства в совершенствование производства.

Таким образом, государственная политика удешевления рабочей силы представляет собой одну из форм деформации социально-трудовых прав работников, способствует ухудшению условий воспроизводства рабочей силы и снижению эффективности функционирования всей экономической системы. На микроэкономическом уровне отдельного предприятия характер регулирования оплаты труда выступает важнейшим фактором воспроизводства рабочей силы, определяющим мотивацию и результаты труда.

Эффективность социально-экономической политики предприятия определяется *тремя критериями*: уровнем решения социальных проблем работников, полнотой осуществления их социально-трудовых прав и степенью включения социальной политики в механизм экономического роста предприятия.

Свое экономическое воплощение социальная политика предприятия находит в состоянии и тенденциях развития объектов социальной инфраструктуры. В социальной сфере воспроизводится главный потенциал общества - квалификация, здоровье и духовный настрой населения. Социальная сфера имеет особое значение для развития материального производства. Использование возможностей социальной сферы представляет собой резерв повышения произ-

водительности труда и стимулирования эффективного использования материальных и трудовых ресурсов на предприятии.

В начале 90-х годов в Российской Федерации основная масса людей пользовалась услугами социальной сферы предприятий. Осуществление экономических реформ определило стратегический переход от решения социальных проблем за счет средств предприятий к государственной социальной поддержке людей. В общем виде такая логика социального реформирования вполне оправдана. Однако без учета очередности и последовательности экономических преобразований в обществе передача функций социального обеспечения от предприятия государству наносит ущерб интересам работников. Уменьшение социальных функций предприятий возможно в обществе только после того, как уровень реальных доходов работников значительно возрастет, что позволит им удовлетворять свои социальные потребности независимо от деятельности на предприятии.

В настоящее время складывается модель социального развития, при которой предприятие перестает быть активным проводником социальной политики государства, а само государство при решении социальных проблем использует только распределительные и перераспределительные методы. Методологической ошибкой подобной позиции является игнорирование того факта, что социальная составляющая представляет собой мощный фактор повышения производительности труда и эффективности общественного производства. В проводимой в настоящее время социально-экономической политике данный фактор остается не реализован.

Исследования, проведенные автором совместно с сотрудниками Института экономики УрО РАН по оценке рыночных условий воспроизводства рабочей силы на уральских промышленных предприятиях<sup>1</sup>, показали, что процессы передачи объектов социальной сферы на Урале осуществлялись несколько более высокими темпами, чем в целом по России.

Нарушение объективных взаимосвязей производственных и социальных процессов является теоретико-методологической основой ошибок и просчетов при разработке экономической политики. Непосредственная сущность передачи объектов социальной сферы в муниципалитеты вполне отвечает рыночным стандартам экономического поведения и рыночной модели общественного устройства. Однако взятая без учета логической последовательности осуществления рыночных преобразований и проведенная прежде, чем повысятся общие доходы трудящихся, эта передача приводит, во-первых, к ухудшению обеспечения работников предприятий услугами социальной сферы, а во-вторых, к разрушению самой социальной сферы в результате перепрофилирования некоторой части переданных или проданных объектов.

<sup>1</sup> Исследования проводились в рамках выборочного обследования промышленных предприятий в 10 регионах РФ, организованного Экспертным институтом при Российском Союзе промышленников и предпринимателей. Более подробно см.: Солодовникова Е.Ф. Социально-экономические основы развития промышленных предприятий: по материалам Уральского региона. Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 1999. С. 91-119.

Наблюдается тенденция разрушения социальной сферы для средних слоев работающего населения. Происходит недооценка производственных аспектов социальной стратегии как на предприятии, так и в обществе в целом. В современных условиях производство не может развиваться только на основе рыночных регуляторов, поскольку рынок индифферентен к социальным последствиям. Требуется усиление государственного влияния на социальные процессы в сфере производства, повышение уровня обоснованности экономической и социальной стратегии и укрепление взаимодействия производственных и социальных факторов с целью обеспечения экономического роста.

Реструктуризация предприятий привела к изменению модели социального обеспечения работающего населения. Выделяются следующие тенденции<sup>1</sup>:

- сокращается общий объем социальных услуг, оказываемых приватизированными предприятиями своим работникам;
- становится все меньше объектов социальной сферы, прежде всего жилья, детских дошкольных и оздоровительных учреждений, учреждений культуры, находившихся ранее на балансе предприятий; идет общее сокращение социальной инфраструктуры;
- изменяется состав новых собственников социальных объектов. Отмечаются отдельные признаки изменения модели социального обеспечения. Доступ к социальным благам, предоставляемым за счет предприятия, зависит теперь только от социального статуса потребителя; многие виды услуг стали недоступны для рядового работника (питание, отдых, лечение, содержание детей в дошкольных учреждениях частично за счет предприятия). По уровню социального обеспечения работники некоторых предприятий мало отличаются от неработающего населения. Отсутствует даже видимость демократии в отношениях между руководством и подчиненными, возрастает недоверие между администрацией и трудовым коллективом. Перечисленные признаки проявляются, по мнению автора, в секторе экономики, созданном в результате приватизации не крупных государственных производственных предприятий.

Одновременно с этим происходит формирование совсем иной - корпоративной модели социального обеспечения, характерной для сектора экономики, исходно созданного на базе частного капитала (финансовые и торговые компании, банки, биржи, оптовые базы, а также региональные представительства крупных западных фирм).

Изучение условий воспроизводства рабочей силы на крупных предприятиях энергетического комплекса Свердловской области в 2000-2002 гг.<sup>2</sup> показало значительное ухудшение условий воспроизводства работников и членов их семей и негативные последствия такой политики предприятий в рамках корпоративного управления. Определение так называемой «степени связанности» социальных условий воспроизводства рабочей силы на предприятии и

<sup>1</sup> Черемисина Т.П. В каких условиях формируется эффективный российский собственник // ЭКО. 1997. С.90-105.

<sup>2</sup> Работа осуществлялась при поддержке РГНФ, грант 02-02-00141а «Рыночные условия сохранения и развития социальной инфраструктуры предприятия».

непосредственных экономических результатов энергетического комплекса Урала позволило выявить наиболее значимые социальные факторы, влияющие на мотивацию и эффективность труда работников. Поддержка наиболее «связанных» с производством социальных условий экономически выгодна предприятию и не противоречит рыночным принципам организации управления и приоритетности обеспечения финансовых показателей фирмы.

Отрицательная оценка самими работниками происходящих процессов подчеркивает необходимость корректировки стратегии развития крупных и средних предприятий в рыночных условиях. Вместе с тем крупные акционеры, определяющие стратегию развития промышленных предприятий, зачастую недооценивают влияние условий воспроизводства рабочей силы на экономические результаты деятельности предприятий. Разработанная в результате исследований концепция сохранения социальной инфраструктуры АО «Свердловэнерго»<sup>1</sup> нацелена на изменение позиций собственников предприятий и высших менеджеров по поводу условий формирования трудовой мотивации работников и влияния социальных факторов на результаты работы предприятий в условиях рынка.

---

<sup>1</sup> См.: Приоритеты социального развития крупных промышленных предприятий / Солодовникова Е.Ф., Козлова О.А., Кротова Е.Л. и др. Препринт. Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2002.