А.М.Бабич,
доктор экономических наук, профессор;
И.Е.Митник,
аспирант РАГС;
А.А.Попков,
соискатель РАГС

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ФИНАНАСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

В последние десятилетия в мировой экономической теории и практике получила признание концепция социальной направленности предпринимательства и социальной ответственности предприятий. В реформируемой российской экономике она приобретает особую актуальность. Ее суть сводится к тому, что предпринимательство не ограничивается экономической целью – извлечением прибыли, а учитывает социальные факторы воздействия производственной сферы на работников, градообразующую роль предприятий и социальную роль общества в целом. Согласно этой концепции, работодатели несут социальную ответственность перед своими работниками и обществом и способствуют достижению равновесия между экономическими и социальными интересами. Эта концепция соответствует идеологии социально ориентированной модели рыночной экономики.

Эволюция социального развития предприятий. Социально-экономическое развитие предприятий в нашей стране характеризовалось, во-первых, преимущественно отраслевой направленностью государственной промышленной политики, во-вторых, особенностями управления, отражающими высокую значимость не только экономических, но и социальных условий развития производства, и в-третьих, совокупностью факторов, учитывающих коллективную психологию, а также сильные традиции патернализма в сфере общественных отношений.

На рубеже XIX–XX вв. российское предпринимательство отличалось обостренным чувством социальной ответственности работодателей как перед рабочими и служащими своих заводов и фабрик, так и перед местным населением. Это проявлялось в создании при промышленных предприятиях своих жилых комплексов, столовых, клубных учреждений, магазинов, а также в проведении благотворительных акций.

В советский период решающую роль в управлении производством стало играть сохранение предприятий как целостных социально-экономических организмов. Огосударствление всех сторон общества

усилило патернализм на всех уровнях управления, и прежде всего на уровне предприятия. Его администрация и профсоюзы были ответственны за соблюдение гарантий в области занятости и производственного обучения работников, совмещения работы и учебы, условий и охраны труда работников (особенно женщин и молодежи, инвалидов), а также в сфере охраны здоровья работника на производстве и социального обеспечения, продолжительности рабочего времени, времени отдыха и отпуска, занятий физкультурой и спортом. В практику социального развития предприятий с учетом их финансовых возможностей вошло предоставление дополнительных социальных льгот к выплатам за счет средств государственного бюджета (установление денежных надбавок к отпускам, пенсиям, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и детей в дошкольных учреждениях, компенсация транспортных расходов и т. п.).

В 70–80-е гг. существенно расширились дополнительные льготы и компенсации, предоставляемые предприятиями своим работникам в социально-бытовой и жилищной сфере. Стали широко практиковаться социальная поддержка и помощь в финансировании ЖСК, создании МЖК, приобретении садовых участков, улучшении бытовых условий. В эти годы средства предприятий, направляемые на социальное развитие трудового коллектива, составляли 1/5 часть общей суммы финансовых ресурсов, расходуемых на социальное потребление. Считалось закономерным, что общественные фонды потребления, в том числе децентрализованные его части в виде средств предприятий на социальное развитие трудового коллектива, должны расти быстрее, чем фонд оплаты труда и национальный доход. Ставка на опережающий рост общественных фондов потребления объяснялась необходимостью частичной компенсации низкого уровня заработной платы работников и подконтрольностью централизованного государственного распределения потребительских благ, а также широкими возможностями для номенклатуры с помощью различных пособий и льгот реализовать принцип привилегированности.

Серьезный недостаток практики распределения материальных благ через общественные фонды потребления состоял в воспроизводстве уравнительности, социального иждивенчества и ограничивал инициативу работников. Но эти фонды создали экономический фундамент социальных гарантий, сделав широко доступными важнейшие социально значимые блага: дошкольное воспитание и образование, здравоохранение, культуру, организованный отдых населения и особенно детей. Это означает, что коллективные формы организации предоставления благ и услуг, по сравнению с индивидуальной их организацией, с точки зрения использования национального дохода оказываются более эффективными.

Социальная роль предпринимательства. Социальные фонды предприятий выступают стимулирующим фактором повышения производительности труда, трудовой мотивации роста эффективности производства. Их размеры зависят от производственно-финансовых результатов работы предприятий: объема полученной прибыли и пропорций ее распределения.

Следует отметить, что в России широко использовалась мотивация коллективного участия в достижении высоких результатов задолго до того, как она стала широко рекламироваться как достижение современной системы управления социально-трудовыми отношениями.

В современной мировой экономической теории и практике существуют две концепции социальной роли предпринимательства и социальной ответственности предприятий, обусловленные различными ценностными подходами к их общественной значимости. Согласно одной из них, предприятие интересуют только экономические цели и его социальная ответственность сводится к максимизации оплаты труда работников. Сторонниками этой концепции являются монетаристы. Они считают, что основная роль предпринимательства состоит в использовании его потенциала и ресурсов в деятельности, направленной на извлечение прибыли, при условии, что оно участвует в открытой конкурентной борьбе.

Суть другой концепции состоит в том, что предпринимательство не должно ограничиваться экономическими приоритетами. Оно обязано учитывать социальные аспекты его воздействия на работников предприятий и местное население, содействовать решению общегосударственных социальных задач, нести социальную ответственность перед своими работниками и обществом. Оно также призвано добиваться динамического равновесия между экономическими и социальными интересами и задачами современной организации. Эта концепция соответствует требованиям корпоративности, цивилизованного рынка, социально ориентированной модели рыночной экономики.

Сугубо прагматический подход по отношению к социально-культурной инфраструктуре предприятий содержится в некоторых концепциях экономических реформ в России. Их последователи считают, что, поскольку для предпринимательства несвойственно параллельное развитие производства и социальной инфраструктуры, которое отвлекает существенную долю прибыли от текущего производственного финансирования и инвестиций, постольку первый шаг на пути структурной перестройки состоит в освобождении предприятий от социальной сферы.

В условиях, когда финансирование социальной сферы за счет средств бюджетов различных уровней весьма проблематично даже

в покрытии текущих расходов, то муниципализация социальной инфраструктуры предприятий объективно вытекает из реализуемой на практике концепции социальной роли предпринимательства. На текущий момент муниципализация социальной инфраструктуры предприятий оценивается на уровне 87%. В то же время в условиях социально ориентированной модели рыночной экономики полная и безусловная муниципализация вступает в противоречие с удовлетворением социальных потребностей работников каждого конкретного предприятия.

Тенденции развития социальных программ предприятий и источников их финансирования. Направления и перспективы развития социальной инфраструктуры и социальных программ предприятий требуют поиска оптимального соотношения между стратегическими и тактическими задачами управления производством.

С точки зрения стратегического курса реформ для формирования эффективно функционирующего механизма рыночной экономики социально ориентированного типа необходимо социальную инфраструктуру предприятий, передаваемую на баланс органов местного самоуправления, дополнительно финансировать из бюджета, а также структурно перестроить, чтобы активнее использовать систему социальной мотивации к труду и социальные факторы повышения эффективности производства. При этом на предприятии оказывается нецелесообразным развитие таких объектов социальной инфраструктуры, которые непосредственно не влияют на эффективность производства, увеличивают непроизводственные затраты. Мировая практика свидетельствует о ярко выраженной сегментации рынка труда на микроуровне. Что касается кадровых работников, то предприятия заинтересованы в стабильности их состава и с этой целью применяют системы социальных льгот и компенсаций, отражающие интересы и запросы базового кадрового потенциала.

Если подходить к развитию социальной сферы предприятий с тактических позиций, то возможности финансирования программ их социального развития определяются текущими финансовыми результатами и социальной ответственностью работодателей применительно к конкретным отраслям экономики и сферам деятельности.

В современных кризисных условиях сокращения социальной сферы предприятий при низкой заработной плате и недостаточной ресурсной базе местных бюджетов наблюдается существенный разрыв между финансовыми потребностями социальной сферы общества и реальными возможностями ее финансирования из всех источников. Это неминуемо означает деградацию человеческого потенциала.

Государственные органы власти и местного самоуправления для содержания переданных им объектов социального назначения вынуждены вводить дополнительные налоги и социальные сборы.

Неслучайно при сокращении социальной сферы предприятий необходимость содержания региональной и местной социально-культурной инфраструктуры потребовала введения транспортного налога, налога на содержание жилищного фонда и социально-культурной сферы, образовательного налога и т. п. В настоящее время идет активный процесс введения налога с продаж, поступления от которого значительно увеличивают ресурсный потенциал региональных и местных бюджетов и одновременно приводят к повышению налогового бремени на потребителей, сужая их финансовые возможности.

В то же время недопустим и такой подход к решению проблем финансирования социальной инфраструктуры предприятий, который состоит в переводе всех объектов социального назначения на коммерческие условия с учетом региональных особенностей формирования рынка услуг. При этом неизбежна потеря налоговых льгот, предоставляемых социальной сфере, и ориентация при непропорционально высоких рыночных ценах на ограниченный круг потребителей. Она сопровождается массовым перепрофилированием организаций социально-культурного назначения.

В современных условиях наиболее приемлемым является так называемый ситуационно-адресный подход, основанный на социальном партнерстве работодателей, государственных и муниципальных органов власти и потребителей социальных благ и услуг. Он предполагает применение оптимизационной модели финансирования социальной сферы при реальном распределении ресурсного потенциала между предприятием, муниципалитетом и работниками, комплексный учет факторов при принятии решения по источникам финансирования конкретного объекта социального назначения. В таком случае при решении социальных вопросов на предприятии центр тяжести должен переноситься с финансирования объекта на финансирование субъекта как потребителя социальных благ и услуг. Речь идет о частичной компенсации предприятием в соответствии с коллективным договором (тарифным соглашением) персонально каждому из своих работников затрат на оплату стоимости коммунально-бытовых услуг, питания, лечения и других социальных расходов.

Особенность социального развития предприятий в последнее время состоит в разработке и реализации различных социальных программ: негосударственных пенсионного, социального и медицинского страхования, подготовки и переподготовки работников, включая финансирование подготовки специалистов высших и средних профессиональных учебных заведений на контрактной основе, а также программ поощрительного туризма с использованием средств фонда социального развития предприятий, программ по улучшению условий труда и охраны здоровья.

Совершенствование социально-трудовых отношений на предприятии требует укрепления правовой, организационной, финансовой основы социальной защиты.

Итак, экономическая и социальная составляющие предприятия связаны между собой. Чем лучше развита первая, тем эффективнее развивается вторая.

Содержание социальных мероприятий предприятия фиксируется в коллективных договорах и тарифных соглашениях, значение которых должно повышаться: в частности, формы, системы и размер оплаты труда; установление надбавок работникам; доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда; трудоустройство; строительство жилья; услуги социально-культурного назначения; социальные льготы пенсионерам, семьям с детьми; медицинское обслуживание, физическая культура; личное страхование (помимо взносов в государственную систему социального страхования); денежные субсидии (на покупку жилья); подготовка и переподготовка кадров и др. На основе этого должен составляться социальный план предприятия, включающий в себя названные социальные программы.

Только комплексный подход к решению социальных проблем в условиях ограниченности финансовых ресурсов домашних хозяйств, общества и предприятия позволит выработать устойчивую тенденцию к повышению жизненного уровня широких слоев населения.

Социальные программы предприятий и социальное партнерство. Система социального партнерства базируется на комплексном региональном и муниципальном подходе к решению социальных проблем предприятий. В его составе механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях. В рамках региональных и муниципальных программ социального партнерства получили развитие трехсторонние и двусторонние комиссии, обеспечивающие подготовку и заключение соответствующих соглашений. Это способствует налаживанию взаимоотношений сторон при формировании и реализации социально-экономической политики предприятий, регионов и муниципалитетов. Особое место в этой системе отводится социальной стратегии и урегулированию коллективных трудовых споров.

В то же время несмотря на введение нового Трудового кодекса еще отсутствует необходимая полная правовая база для формирования организационных структур работодателей, развития системы коллективно-трудового регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях всех форм собственности. Результатом этого является снижение мотивации к высокопроизводительному труду, формальный подход к заключаемым коллективным договорам.

Общая стратегия развития социального партнерства, по нашему мнению, должна базироваться на таких ведущих принципах, как

взаимная экономическая ответственность, социальная справедливость, стимулирование высокопроизводительного труда, добросовестность поведения сторон, солидарность.

Механизм реализации социального партнерства включает правовую базу и гарантии со стороны работодателей, а также процедуры взаимодействия субъектов трудовых отношений и органов государственного и муниципального управления. Без законодательно оформленных прав и обязанностей работодателей функционирование системы социального обеспечения работников не имеет гарантий их безусловного финансирования на приоритетной основе.

В мировой практике положительно зарекомендовали себя объединения (ассоциации) работодателей, создаваемые как по отраслевому, так и по территориальному принципу. Они выступают стороной в заключаемых с законодательными и представительными органами власти соглашениях, предусматривающих широкий спектр направлений социально-трудового регулирования. В рамках этих соглашений разрабатываются социальные программы предприятий, что обеспечивает их некоторую унификацию с позиций принципиальных подходов к решению конкретных социальных проблем работников. Разработка социальных программ предприятий, направленных на развитие социального партнерства, включает: права и обязанности работодателя по обеспечению условий труда, отдыха, быта работников, содержанию социальной инфраструктуры предприятий, а также обязанности работодателя по обеспечению прожиточного минимума работников за счет выплачиваемой заработной платы; систему стимулирующих выплат, включая премии, поощрительные и компенсационные выплаты; взаимодействие социальной инфраструктуры предприятий в рамках одного муниципального образования; солидарную ответственность работодателя и органов местного самоуправления в комплексном решении вопросов развития социальной инфраструктуры без ущерба не только для работников предприятия, но и в целом для населения района, города и т. п.

Таким образом, реформируемая российская экономика требует адекватного решения проблем социально-трудовых отношений при развитии социального партнерства на всех уровнях государственного и муниципального управления в их тесном контакте с объединениями работодателей. Перед предприятиями стоит задача определения общей стратегии и тактики выработки и реализации социальных программ, имеющих конкретные и стабильные источники финансирования, предусмотренные в финансовых планах и закладываемые в инвестиционные проекты и программы развития и совершенствования производства.