

Финансовые стратегии партнерских отношений

© 2010 П.В. Денисов

Ростовская академия сельскохозяйственного машиностроения

E-mail: OET2004@yandex.ru

В статье рассматриваются проблемы финансового обеспечения системы социальной защиты населения на микроуровне, предлагаются мероприятия по разработке комплексных программ, обосновываются этапы финансовых стратегий социального партнерства.

Ключевые слова: система социальной защиты, микроуровень, комплексные программы, социальное партнерство, финансовые стратегии.

Сложность и масштабы решения задач кризисного периода в России сопряжены с немалыми издержками и потерями для народа. Бремя кризиса и экономических реформ легло в основном на обедневшие слои населения. За годы реформ практически произошло исчезновение среднего слоя российского общества как основы его экономической и социально-политической стабильности. В результате значительно сузилась социальная база экономических реформ. Развитие реформ в России привело к тому, что системный кризис приобрел хронический характер и возникла ситуация “порочного круга”, когда экономический спад ведет к снижению жизненного уровня трудящихся и деградации социальной сферы. А это в свою очередь провоцирует дальнейшее ухудшение экономического положения в стране. При отсутствии комплексного подхода и без увязки с реальными возможностями государственного бюджета эффективная реализация социальной политики невозможна. Существует иллюзия выхода из кризиса путем одновременного решения экономических и социальных проблем. Однако социальные проблемы не могут быть быстро решены при отсутствии достаточных финансовых ресурсов и возможности в кратчайшие сроки обеспечить существенный рост производства.

Для решения задач социальной политики необходимы: мобилизация государственных внебюджетных фондов социального назначения на основе более четкого разграничения их функций в системе обязательного социального страхования, коренного улучшения механизма учета страхователей, системы сбора страховых взносов; развитие принципов частичной самокупаемости и самофинансирования; развитие системы добровольного или накопительного страхования.

Одним из направлений, обеспечивающих адресность социального страхования в условиях кризиса, и элементом модели социального страхования на микроуровне может быть создание социальных фондов и программ предприятий. Соци-

альные фонды предприятий выполняют важные функции - выступают стимулирующим фактором повышения производительности труда и трудовой мотивацией повышения эффективности общественного производства. Их размеры зависят от производственно-финансовых результатов работы предприятий: объема полученной прибыли и пропорций ее распределения. Фонды позволяют активно задействовать человеческий фактор, формировать здоровую базу для социально-партнерских отношений на производстве.

Следует отметить, что на практике в России широко использовалась мотивация коллективного участия в достижении высоких результатов за долго до того, как она была открыта японским менеджментом, и в настоящее время рекламируется как ноу-хау современной системы управления.

В мировой экономической теории и практике существуют две концепции социальной роли бизнеса и социальной ответственности фирм, обусловленные различными ценностными подходами к общественной значимости фирм. Согласно одной из этих концепций, фирма реализует только экономические цели и ее социальная ответственность сводится к максимизации оплаты труда работников. Выполняя эту функцию, бизнес обеспечивает занятость работников, а также дивиденды для акционеров. Активный сторонник этой концепции - один из основателей монетаризма Милтон Фридмен, считающий, что истинная роль бизнеса состоит в использовании его потенциала и ресурсов, деятельности, направленной на извлечение прибыли при условии, что бизнес придерживается правил игры и участвует в открытой конкурентной борьбе, “не прибегая к мошенничеству и обману”. Согласно другой концепции, бизнес не должен ограничиваться экономическими целями, он обязан учитывать человеческие и социальные аспекты воздействия предпринимательской деятельности на работников, потребителей и местное сообщество, а также содействовать решению общегосударственных

социальных задач. Согласно этой точке зрения, бизнес несет социальную ответственность перед своими работниками и обществом. Он призван добиваться динамического равновесия между экономическими и социальными интересами и задачами современной организации. Эта концепция соответствует требованиям цивилизованного рынка, социально ориентированной модели рыночной экономики.

Традиционно сложившаяся в нашей стране организационная модель функционирования предприятий в части решения социальных задач имеет много общих черт с современной мировой концепцией социально-мотивационного управления фирмой. Однако успешная реализация этой концепции предполагает наличие объективных предпосылок эффективного роста национальной экономики и рентабельно работающих предприятий. К сожалению, данные условия в нашей стране пока не созданы. Экономический, а точнее, системный кризис, который переживает Россия, со всей остротой поставил проблему элементарной выживаемости самих предприятий и сделал злободневным вопрос о судьбе объектов социального назначения, находящихся на балансе этих предприятий, а также разработки социальных программ на макроуровне.

Проще было бы предприятиям прекратить финансирование содержания своей социально-культурной инфраструктуры, в лучшем случае передать на баланс органов местного самоуправления, а в худшем случае приватизировать и перепрофилировать, освободив тем самым производственную деятельность от груза социальных обязательств и ориентировать ее исключительно на максимизацию прибыли.

Решение будущей судьбы и перспектив развития социально-культурной сферы и социальных программ предприятия требует поиска оптимального равновесия между текущими и перспективными задачами управления производством с учетом российских традиций социальной мотивации труда.

С точки зрения стратегического курса экономической реформы - построения эффективно функционирующей рыночной экономики цивилизованного, социально ориентированного типа - с позиции стратегии скорейшего достижения Россией уровня высокоразвитых стран сложившаяся развитая социальная инфраструктура предприятий нуждается не в отказе от нее и не в разрушении, а в структурной перестройке, с тем чтобы более активно задействовать систему социальной мотивации к труду и социальные факторы повышения эффективности производства. При этом

целесообразно не развивать такие объекты социальной инфраструктуры, как жилищно-коммунальные службы, организации по бытовому обслуживанию, которые сдерживают мобильность работников и гибкость рынка труда.

Отсутствие финансовых средств на текущее потребление, выплату заработной платы работников в связи с кризисом платежей и несвоевременностью выполнения государством своих финансовых обязательств перед предприятиями ставят их в такое положение, когда они не имеют экономических возможностей дольше содержать свою социальную сферу и вынуждены ее сворачивать, а в некоторых случаях - полностью от нее отказываться. Это разрушает основы социально-трудовой стабильности на предприятии и подрывает механизм социально-мотивационного управления (коллективистскую психологию и эгалитарный менталитет, доверительно-партнерские отношения в трудовом коллективе).

Полный отказ предприятий от своей социальной сферы ослабляет социальную мотивацию работника к труду и социальную защиту коллектива в условиях рынка, а также создает трудности для формирования кадровых работников.

Вместе с тем недопустим и другой крайний подход к решению проблем инфраструктуры предприятий, который состоит в переводе всех объектов социального назначения, финансируемых из бюджета, на коммерческие условия хозяйствования с учетом региональных особенностей формирования рынка услуг. Однако полная коммерциализация и приватизация объектов социального назначения привели бы к потере налоговых льгот, предоставляемых социальной сфере, и ориентировали бы при нынешних высоких рыночных ценах на ограниченный круг потребителей. Она сопровождалась бы массовой перепрофилирующей организацией социально-культурного назначения. Опыт массовой коммерциализации услуг во многих штатах Америки в 1980-х гг. показал, что наименьший успех был достигнут в социальных услугах - оказание социальной помощи старикам и инвалидам, охрана здоровья детей, общественная безопасность и т.д., где невозможно измерить производственную техническую эффективность (результативность) и качество предоставления такого рода услуг.

Практика хозяйствования последних лет показала, что по мере экономического выздоровления предприятий они начинают уделять внимание социальной стороне жизни трудового коллектива. Рентабельно работающие предприятия создают сеть профилакториев, столовых, домов

отдыха, спортивно-оздоровительных комплексов и т.п.

Для эффективного решения социальных проблем должны быть как можно быстрее сформированы общегосударственная, региональные и местные системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на основе социальных стандартов, а также государственная служба по урегулированию коллективных трудовых споров.

Социальные программы предприятий в рамках социального партнерства могут в себя включать:

- права и обязанности работодателя по обеспечению условий труда, отдыха, быта работников, содержанию социальной инфраструктуры предприятий;
- 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.

Для обеспечения адресности и оперативности могут быть созданы социальные фонды и программы предприятий как адаптационное направление в условиях посткризисного периода и элемент модели социальной поддержки на микроуровне.

Процесс разработки комплексной программы социальной поддержки на предприятии включает в себя следующий алгоритм действий: 1) разработку социального паспорта организации (документ, отражающий информацию о профессиональных коллективных и индивидуальных рисках, финансовых возможностях предприятия), описание предприятия как системы социальных субъектов и комплекса социальных рисков, выбор наименее социально защищенных субъектов; 2) карту "риск-менеджмент" - ранжирование социальных рисков, перечень и сроки превентивных мероприятий, формы управления); 3) текущий и оперативный план финансового обеспечения (организационные формы и финансовые источники); 4) тест внутреннего мониторинга финансового покрытия социальных рисков, содержащий анализ натуральных и стоимостных

параметров (рис. 1). В программах учитываются индивидуальные потребности в социальной защите, при этом используется гибкая система льгот, связанная с объемом и продолжительностью неблагоприятного периода. Постоянно происходящие изменения в законодательстве по хозяйственным вопросам, финансам, налогообложению, в экономической и политической ситуации, внутри самого предприятия (в производстве, технологии, кадрах, активах и т.д.) непосредственно влияют на социальные риски, поэтому управление ими является динамичным процессом.

Таким образом, помимо первоначального варианта программы социальной поддержки, составленной на этапе организации бизнеса, можно говорить и о мониторинговой (регулярно пересматриваемой) программе, учитывающей и отражающей все текущие изменения внешней и внутренней среды функционирования конкретного предприятия.

Для принятия решений о включении социальных рисков в комплексную программу страхования рекомендуется внедрить программу внутреннего мониторинга, которая может служить информационным источником для расчета финансового обеспечения, определения перечня рисков и случаев для индивидуальных и коллективных потребностей (рис. 2, 3).

В программах учитываются индивидуальные потребности в социальной защите, при этом используется гибкая система льгот, связанная с объемом и продолжительностью неблагоприятного периода.

Комплексная программа социальной поддержки организации нацелена на реализацию принципа субсидиарности и страховую раскладку социальных рисков на микроуровне, что повысит защищенность и относительную независимость от бюджетной обеспеченности.

Постоянно происходящие изменения в законодательстве по хозяйственным вопросам, финансам, налогообложению, в экономической и политической ситуации, внутри самого предприятия (в производстве, технологии, кадрах, активах и т.д.) непосредственно влияют на социальные риски, поэтому управление ими является динамичным процессом. Таким образом, помимо первоначального варианта программы социальной поддержки, составленной на этапе организации бизнеса, можно говорить и о мониторинговой (регулярно пересматриваемой) программе, учитывающей и отражающей все текущие изменения внешней и внутренней среды функционирования конкретного предприятия.

Этап разработки и его документальное оформление	Содержание комплекса мер
1 этап: социальный паспорт организации	1. Краткое описание предприятия: род деятельности, численность персонала, половозрастной состав, условия и сложность работ, условия труда и отдыха, степень травматизма и т.п. 2. Описание социальных индивидуальных и коллективных рисков (семейный состав, иждивенцы, заболеваемость, частота профилактических мероприятий)
2 этап: карта "риск-менеджмент"	1. Определение в потребности неотложной помощи в чрезвычайных ситуациях, дополнительной помощи в случае временной нетрудоспособности как самих работников, так и членов их семей 2. Разработка плана превентивных мероприятий по снижению коллективных социальных рисков 3. Определение стоимости затрат на социальные мероприятия 4. Определение перечня потенциальных социальных рисков, которым подвержены субъекты, с определением условий возникновения неблагоприятных событий, вероятности и возможных размеров затрат (на основе статистических данных)
3 этап: текущий и оперативный план финансового обеспечения социальной поддержки	1. Создание целевых социальных фондов (резервов), источник - доход 2. Добровольное страхование (долгосрочное страхование жизни, пенсионное страхование и (или) негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное личное страхование работников), источник - затраты - доход 3. Обязательные и дополнительные социальные выплаты, источник - внебюджетные фонды 4. Создание касс взаимопомощи (коллективно-страховая раскладка ущерба) 5. Организация страховой группы (отчисления из зарплаты) 6. Программа дополнительных социальных услуг для акционеров (участников, учредителей), руководителей и сотрудников предприятия на льготных условиях (питание, фирменная одежда, корпоративные мероприятия), источник - доход - затраты.
4 этап: тест внутреннего мониторинга финансового покрытия социальных рисков	Контроль полноты, эффективности и результативности использования финансовых ресурсов системы социальной поддержки

Рис. 1. Алгоритм разработки комплексной программы социальной поддержки на предприятии



Рис. 2. Алгоритм проведения внутреннего мониторинга финансового покрытия

Мониторинг параметров финансового покрытия социальных рисков

Субъекты	Место и вид работ	Перечень опасностей, социальных рисков	Перечень случаев	Размер вероятности времени наступления социального риска	Размер потенциальных потерь (в форме расходов и снижения доходов) при наступлении риска, тыс. руб.	Стоимость потерь, тыс. руб.	Максимальное возмещение каждому виду риска, тыс. руб.	Мероприятие по снижению, предотвращению и предупреждению рисков

Рис. 3. Тест внутреннего контроля

Таким образом, реформируемая российская экономика требует адекватного решения проблем социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства на всех уровнях государственного и муниципального управления в их тесном контакте с объединениями работодателей. Первоочередная задача - разработка законодательства о социальном партнерстве на федеральном

уровне. Перед предприятиями стоит задача определения общей стратегии и тактики выработки и реализации социальных программ, имеющих вполне конкретные и стабильные источники финансирования, предусмотренные в финансовых планах и закладываемые в инвестиционные проекты и программы развития и совершенствования производства.

Поступила в редакцию 06.01.2010 г.