

## Диалог на предприятии будущего.

© Гайворонский С.А.

e-mail: [sag33@bk.ru](mailto:sag33@bk.ru)

Далеко не каждый всерьез мечтает о том, что с неба однажды спустится скатерть-самобранка, которая обеспечит любого всем необходимым, в том числе и крупными алмазами. Какая-то часть людей все же понимает, что такой скатерти никогда не будет и ее роль всегда будет выполнять предприятие, на котором необходимо трудиться. И потому мечтать можно лишь о том, чтобы предприятие выглядело пристройкой к родному дому, а работа на нем - активным отдыхом. Ведь любят же многие рыбалку или охоту. И есть даже любители целыми днями ходить по магазинам. А ведь такой отдых – это активный труд, после которого можно свалиться в койку "без задних ног". И если этот отдых сделать ежедневно обязательным, то он может срочно разонравиться.

Представим, что разработана, прописана в ГК РФ и внедрена новая организационно-правовая форма (ОПФ) предприятия, достаточно серьезно изменяющая существующие производственные отношения (считается, что изменение производственных отношений приводит к образованию новой общественной формации). Это значит, что такая ОПФ, во-первых, способна работать в существующем экономическом и правовом пространстве и, во-вторых, есть предприятия, которые ее используют. В этом случае при приеме на работу разговор в отделе кадров мог быть следующим:

- Здравствуйте! Хочу устроиться к вам на работу.

- Кем Вы хотите устроиться? Наемным работником или сотрудником?

- А в чем разница?

- Что касается получаемого дохода, то разница в том, что доход наемного работника (зарплата) фиксирован, а доход сотрудника – нет. У наемного работника величина зарплаты определяется заключенным договором найма. Эту зарплату предприятие обязано выплатить наемным работникам ровно так же, как оно должно выплатить долги контрагентам по заключенным договорам. Отличие тут лишь в том, что у контрагента предприятие приобретает товар или услугу, а у наемного работника лишь услугу – наемный труд. Зарплата наемных работников декларируется как необходимая затрата предприятия и целиком включается в себестоимость. Очевидно, что раз наемный работник практически ничем не отличается от контрагента, то, как и контрагент, он не имеет никакого отношения ни к основным средствам, ни к распределению прибыли предприятия. На предприятии он – **чужой** человек.

Если же говорить о сотруднике предприятия, то тут все иначе:

- У сотрудника договором о сотрудничестве определяется не зарплата, а его квалификация (вес) относительно квалификаций (весов) других сотрудников предприятия.

- Сотрудник получает не только зарплату, но и долю стоимости основных средств. Поэтому говорить следует не о зарплате, а о доходе сотрудника.

- Доход сотрудника целиком и полностью определяется величиной дохода предприятия, а также трудовым и материальным вкладом сотрудника в производство.

- Доходы сотрудников образуются путем распределения дохода предприятия, из которого вычтена себестоимость. Себестоимость – это совершенные предприятием необходимые затраты, в которые входит и зарплата наемных работников.

- Работник, заключивший договор сотрудничества, обязательно становится совладельцем предприятия, даже если он не делал никаких материальных вкладов в производство. Совладельцем его делают **специальные экономические механизмы**, учитывающие интересы всех сотрудников предприятия и не позволяющие никому из сотрудников эксплуатировать (незаконно присваивать результаты чужого труда) других сотрудников. Он становится совладельцем примерно так, как показано на диаграмме:



Именно из-за того, что в среде сотрудников отсутствует эксплуатация, производственные отношения в такой среде называются сотрудничеством. А производственные отношения между сотрудниками и наемными работниками, в которых эксплуатация по объективным причинам не исключается (будет существовать), в этой же среде называются партнерством, совместной деятельностью или как-то иначе.

- Сотрудники, будучи совладельцами предприятия, обязаны сначала выплатить зарплату наемным работникам, а уже затем распределять между собой остатки дохода этого предприятия. Поэтому в каких-то кризисных ситуациях, когда доход предприятия мал, они могут получать доход (в том числе зарплату) меньше, чем наемные работники. Но, если предприятие работает стабильно и прибыльно, в чем сотрудники заинтересованы значительно больше, чем наемные работники, то и доход у сотрудников может быть выше, чем у наемных работников.

- Хорошо. А можно сначала устроиться наемным работником, присмотреться, разобраться, что к чему, а потом, если покажется нужным, перезаключить договор и стать сотрудником? Как-то страшновато сразу становиться сотрудником-совладельцем, как бы заманчиво это ни выглядело.

- Коллектив сотрудников нашего предприятия допускает такую возможность. Устраивайтесь, как считаете нужным.

- Если я устроюсь наемным работником на ваше предприятие, то мне еще нужно что-нибудь знать?

- Да, нужно. Все налоги и социальные отчисления с Вашей зарплаты будут оплачиваться от Вашего лица, но делать это будет бухгалтерия предприятия.

- Я не понял, о чем Вы говорите.

- На предприятиях других организационно-правовых форм от лица работника уплачивается лишь всем известный НДФЛ (походный налог) по ставке 13%. Отчисления в социальные фонды (например, 22% в ПФР, 5,1% - в ФОМС) производятся от лица работодателя, с его дохода, хотя и на основании величины зарплаты работника. Поэтому в расчетном листке сумм социальных отчислений наемный работник не видит. На нашем предприятии Вы будете получать более высокую "грязную" зарплату, но и отчисления Вы будете производить с этой зарплаты сами. Сами – значит точно так же, как сейчас уплачиваете НДФЛ. И эти отчисления будут отражены в расчетном листке так же, как сейчас отражается НДФЛ. Таким образом осуществляется контроль работника за всеми отчислениями и устраняется искусственное отличие наемного работника от любого другого контрагента, с которым работает владелец (или владельцы) предприятия. У работодателя при таком подходе в значительной степени исчезают основания делать зарплату наемных работников "серой". На нашем предприятии серой зарплаты не существует.

Пока не важно, понятны Вам мои объяснения или нет. Учтите просто, что заключая договор найма, Вы должны запросить зарплату на нашем предприятии примерно на 30% выше, чем на предприятиях других организационно-правовых форм.

- Ага, если на других предприятиях за ту же работу я запросил бы 30000руб., то на Вашем я должен запросить порядка 40000руб. И никто такому "нахальству" не удивится по той причине, что я должен не только платить с этой суммы НДФЛ (налог 13%), но и делать с нее отчисления в социальные фонды, совокупная ставка которых составляет примерно 30%. Правильно я понял?

- Да, Вы поняли правильно.

- Это не очень сложно понять. Что-то еще есть новенького?

- Да, есть. На нашем предприятии работает незнакомая Вам система управления и учета, разработанная специально для новой ОПФ. Называется она "системой самоорганизации". Впрочем, если Вы будете работать наемным работником, то это коснется Вас лишь косвенно. Вы просто заметите, что сотрудники предприятия очень заинтересованы в улучшении показателей своей работы. Соответственно, они ненавязчиво попытаются помочь улучшить показатели и Вам.

- Интересно. А можно тут рассчитывать на повышение зарплаты?

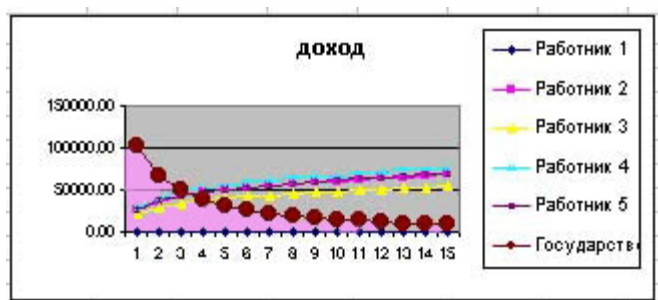
- Повышенная заинтересованность сотрудников в увеличении производительности труда, обеспечиваемая новой организационно-правовой формой, позволяет достичь высокой эффективности производства. Товары и услуги у нас высокого качества с достаточно низкой себестоимостью. Соответственно, зарплаты и доходы у нас неплохие и постепенно растут. Раньше наше предприятие было частным. Но оно не выдержало конкуренции с предприятием новой организационно-правовой формы аналогичного профиля. Наемные работники стали уходить. Поэтому собственнику предприятия пришлось переходить на новую ОПФ, обеспечивающую повышение эффективности производства.

- А много у вас наемных работников?

- Нет, немного. Большинство через один-два месяца расторгают договор найма и заключают договор о сотрудничестве не только в связи с его очевидными преимуществами, но и чтобы не чувствовать себя на предприятии чужим.

- Интересно, а откуда взялись первые предприятия такой организационно-правовой формы? Вряд ли частный предприниматель стал бы создавать их по собственной инициативе.

- Да, Вы правы, на предприятиях новой ОПФ отсутствует эксплуатация в плохом смысле этого слова. Поэтому частным предпринимателям, использующим эксплуатацию для получения сверхприбылей, создание предприятий новой ОПФ невыгодно. Первые предприятия такого типа возникли в результате экономических экспериментов, исходящих от лица государства. В этих экспериментах государство инвестировало экономические проекты по правилам, определяемым новой ОПФ. В результате вложенные в проекты государственные инвестиции полностью окупились. Вложенные государством средства были полностью возвращены ему из прибыли, полученной созданными предприятиями. Каждый раз после возврата вложенных инвестиционных средств государство покидало проект и этими же средствами инвестировало новый проект. Но предыдущий проект при этом оставался жить. Ведь государство выходило из него лишь как один из совладельцев. За время непосредственного участия государства в проекте появлялись новые владельцы-сотрудники из числа работников, заключивших с государством договор о сотрудничестве. После того, как государство покидало образовавшееся предприятие, эти владельцы продолжали на нем работать. Экономический процесс шел каждый раз по принципу, который отражен на диаграмме, где розовым цветом подсвечен совокупный доход государства, полученный в результате государственного инвестирования проекта. По мере возврата вложенных средств доход государства уменьшается, а доходы работников, включающие в себя зарплату и долю стоимости основных средств, растут.



Предприятия новой ОПФ оказались эффективными и доходы работников на них превосходили доходы работников, работающих на частных предприятиях. Иначе и быть не могло. Эксплуатация на данных предприятиях отсутствовала и работники на них были максимально заинтересованы не только в результатах своего труда, но и в результатах труда всего коллектива в целом. В результате работники, работающие по найму на частных предприятиях, стали стремиться к переходу на предприятия, работающие на новой ОПФ. Одновременно, в связи с созданием новых предприятий, увеличилось число рабочих мест и снизилась безработица. В таких условиях многие монопольные владельцы частных предприятий не выдержали конкуренции и оказались перед выбором: или преобразовывать предприятие в новую ОПФ, или банкротиться. В большинстве своем монопольные владельцы выбирали первый вариант.

- Понятно. Спасибо за информацию. А есть ли печатные материалы, которые позволили бы узнать об организационно-правовой форме Вашего предприятия более подробно?

- Да, конечно. У данной формы есть теоретическое обоснование, основанное на следовании естественным законам природы. Что понимается под таким следованием, можно узнать в работе "Основы естественной экономики". Также можно ознакомиться с кратким

описанием новой ОПФ. Ну, а если Вы хотите узнать тонкости работы механизмов, обеспечивающих принципы экономического сотрудничества, то можно почитать, во-первых, книгу "Эксплуатация человека человеком" и, во-вторых, методичку по практическому внедрению системы управления и учета, иначе называемую "системой самоорганизации". В этих материалах Вы найдете много нового, чего пока нет в экономических учебниках. Ссылки на электронные издания указанного материала я Вам предоставлю.

- Хорошо, я почитаю эти материалы. А пока прошу оформить меня наемным работником. Возьмите мои документы.

\*\*\*\*\*

Сейчас существует множество партий и движений, предложения которых для осуществления требуют или революции или, хотя бы, прихода к власти. В таких предложениях непременно присутствует гарантированный "бесплатный сыр". Кто-то обещает отнять "награбленное" и поделить его поровну, кто-то вводит в расчеты с работниками предприятий гарантированный доход, кто-то пытается завлечь дивидендами от использования и продажи природных ресурсов и прочее.

В том видении будущего, которое следует из приведенной статьи-диалога, революция не то, чтобы "отменяется", а просто выглядит бессмысленной в связи с более рациональным подходом, позволяющим продвигаться вперед без значительных катаклизмов. Такой подход предоставляет людям право выбора наиболее доходной экономической системы, сулящей максимальную отдачу от сделанных ими трудовых и материальных вкладов. Не понравилось работать в одной системе – иди в другую. Лишь бы эта другая система была эффективной, выжила в конкуренции и дождалась своего работника.

Представьте, что государство под воздействием неких научных и политических сил инвестировало экономический проект и ведет эксперимент, в результате которого образовалось предприятие новой ОПФ. А Ваш друг зашел в отдел кадров этого предприятия устраиваться на работу. Что бы посоветовали своему другу? Устроиться наемным работником? Сотрудником (совладельцем)? Или может быть ему следует задать отделу кадров дополнительные вопросы?

#### **Ссылки.**

1. ЭРРЗ (эволюционные решения революционных задач): <https://vk.com/club66689286>
2. Основы естественной экономики:  
[http://www.gaivoronsky.narod.ru/books/nat\\_econ/nat\\_r3\\_4.pdf](http://www.gaivoronsky.narod.ru/books/nat_econ/nat_r3_4.pdf)
3. Краткое описание новой ОПФ:  
[http://www.gaivoronsky.narod.ru/articles/NESP/NESPr1\\_2.pdf](http://www.gaivoronsky.narod.ru/articles/NESP/NESPr1_2.pdf)
4. Эксплуатация человека человеком:  
[http://www.gaivoronsky.narod.ru/books/exp/EXP\\_r7\\_1.pdf](http://www.gaivoronsky.narod.ru/books/exp/EXP_r7_1.pdf)
5. Методичка по практическому внедрению системы управления и учета:  
<http://gaivoronsky.narod.ru/books/so/metod5.htm>