

*На правах рукописи*

**Гафарова Лейсан Ахматовна**

**Противоречия реализации интересов  
работодателя и наемного работника  
в системе распределительных отношений**

Специальность 08.00.01 – Экономическая теория

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Казань-2010

Диссертация выполнена в ГОУ ВПО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент  
**Хисамутдинов Ирек Ахметович**

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор  
**Смирнов Анатолий Анатольевич**

кандидат экономических наук, профессор  
**Мирзагалямова Зульфия Нурулловна**

Ведущая организация: **ГОУ ВПО «Казанский (Приволжский)  
Федеральный университет»**

Защита состоится «13» сентября 2010 года в 16.00 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.083.02 при ГОУ ВПО «Казанский государственный финансово-экономический институт» по адресу: 420012, г. Казань, ул. Буллерова, д. 4, ауд. 34.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Казанский государственный финансово-экономический институт».

Автореферат размещен на сайте института <http://www.ksfei.ru/>.

Автореферат разослан «12» августа 2010 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
д-р экон. наук, доцент

О.Н. Вишнякова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Взаимодействие ключевых экономических субъектов: работодателя и наемного работника на всех этапах развития рыночных отношений составляет основу процессов создания стоимости. При этом эффективность данных процессов обусловлена системой распределительных отношений, определяющих через систему стимулов степень участия субъектов в процессах производства. Вместе с тем распределительные отношения весьма специфичны, поскольку если в процессе производства работодатель и наемный работник имеют единую цель – создание стоимости и единый вектор ее достижения, то процесс распределения формирует острый конфликт, несмотря на то, что совместная цель эффективно достигнута. При этом, если общемировые тенденции демонстрируют возможности разрешения или сглаживания противоречий в процессе распределения, то в странах с трансформационной экономикой все противоречия распределительных отношений труда и капитала проявляются наиболее ярко. В России становление и развитие рыночных отношений сопровождалось возникновением целого ряда проблем в этой сфере. Удешевление фактора «труд», в том числе интеллектуального и предпринимательского ее элемента, дифференциация факторных доходов, увеличение доходов от собственности – являются некоторыми из множества проблем распределительных отношений труда и капитала.

Интеграция российской экономики в мировую экономическую систему без реализации интересов субъектов российской экономики, неограниченные правомочия собственников отечественных предприятий влекут за собой эксплуатацию трудового фактора как отечественным, так и мировым капиталом. Доминирующие собственники большинства предприятий завоевание конкурентных преимуществ и увеличение прибыли связывают не с реализацией инновационной функции, которая предусматривает интеграцию усилий, а с ограничительной политикой оплаты труда. В результате заработная плата наемных работников становится средством снижения предпринимательских рисков. При этом является очевидным то, что такие принципы распределения, неадекватные эффективным отношениям труда и капитала, не являются справедливыми, особенно при прогрессирующей капитализации доходов от собственности и обесценении трудового фактора.

К тому же на российских предприятиях принятие решений по распределению добавленной стоимости, в основном, опирается только на опыт и интуицию, и явной связи между оптимальным распределением и экономической эф-

фективностью, прибыльностью работы предприятия работодатели не видят. Это обусловлено тем, что в науке не уделяется внимание разработке и построению в данной сфере оптимизационных моделей распределения добавленной стоимости. Вместе с тем такие модели могут дать возможность взглянуть на процесс распределения с новой стороны и тем самым продвинуться в управлении экономическими процессами на предприятии.

Поэтому диссертационное исследование является актуальным как с позиции дальнейшего развития теоретических положений экономической науки в сфере распределения, так и в аспекте обоснования практических механизмов совершенствования системы распределительных отношений работодателей и наемных работников в современных российских условиях хозяйствования.

**Степень разработанности темы.** Проблема распределительных отношений в системе труда и капитала в различной степени находила свое отражение в исследованиях практически всех ведущих ученых-экономистов.

Впервые вопрос о том, чем определяются стоимостные пропорции, достающиеся труду и капиталу, был поставлен представителями классической школы политэкономии: Дж.Ст. Миллем, Д. Рикардо, А. Смитом, Ж.Б.Сэем и др.

Особую значимость в исследовании процессов распределения имели работы К. Маркса и Ф. Энгельса, вскрывших в теории эксплуатации труда острые антагонистические противоречия распределительных отношений собственников капитала и рабочей силы.

Впоследствии данный подход к проблеме, отражающий особенности первоначальной стадии развития капитализма, был дополнен анализом решающего вклада предпринимательства в процессы создания стоимости, его роли в экономическом развитии, обоснованием предпринимательского дохода. Впервые этот подход был использован в работах Р. Кантильона и Ж.Б. Сэя и получил дальнейшее развитие в трудах И. Кирцнера, А. Коула, А. Маршалла, Ф. Найта, И. Тюнена, Й. Шумпетера, и др.

Значительный этап в развитии принципов распределения связан с работами представителей маржиналистского направления: Л. Вальраса, У.С. Джевонса, Дж.Б. Кларка, К. Менгера, Г. Уикстида, Дж. Хикса и др., использовавших в своих исследованиях предельный анализ, в частности, принципы снижающейся предельной полезности и предельной производительности.

Проблемам обеспечения конструктивного сотрудничества труда и капитала были посвящены исследования таких ученых как Л. Brentано, Г. Джорджа, А. Маршалла, Дж.Ст. Милля, Р. Оуэна, А. Сен-Симона, П. Сорокина, Ш. Фурье и др. Их концепции сыграли значительную роль в развитии принципов соци-

ального партнерства. Существенное влияние на становление и реализацию идей социального партнерства оказали немецкие экономисты А. Мюллер-Армак, В. Репке, Л. Эрхард, создавшие концепцию социального рыночного хозяйства.

Значительную роль в анализе процессов распределения в системе труда и капитала сыграли исследования экономических интересов, представленные в работах М. Вебера, Т. Веблена, Г. Гроссмана, К. Маркса, Г. Харта, а также отечественных ученых И.Ю. Бочаровой, Н. Виноградова, Г. Егизаряна, Т.И. Заславской, А.Г. Здравомыслова, Т.А. Кулиева, В.В. Радаева и др. Содержание экономических интересов субъектов, их направленность, система противоречий интересов, формы и возможности их разрешения – вот неполный ряд исследуемых ими в данном контексте проблем. С данными вопросами перекликаются исследования проблем социальной справедливости, представленные в работах И. Бентама, Дж.М. Кейнса, В. Ойкена, Дж. Роулса, А. Сен и др. Значительную роль в исследованиях проблем социальной справедливости в российской экономической науке сыграли работы известных отечественных ученых Л.И. Абалкина, С.Ю. Глазьева, Д.С. Львова, В.Л. Макарова, Д. Петросяна, Н.Я. Петракова и др.

Значительный интерес представляют также институциональные аспекты рассматриваемой нами проблемы. Влияние социальных институтов на процессы распределения и их роль в разрешении экономических противоречий было подвергнуто анализу многими экономистами, в частности, А. Алчианом, Р. Буайе, Т. Вебленом, Дж. Гэлбрейтом, Д. Коммонсом, Р. Коузом, У. Митчеллом, Д. Нортон, Э. Шоттером и др.

Большой вклад в развитие теории распределения внесли представители посткейнсианства: Н. Калдор, К. Коулинг, П. Сраффа; нового кейнсианства: Д. Акерлоф, Б. Гринвальд, Д. Стиглиц; монетаризма: Р. Лукас, М. Фридмен; теории человеческого капитала: Г. Беккер, Дж. Минсер, Т. Шульц и др.

Мировые тенденции развития распределительных отношений в системе «работодатель – наемный работник» комплексно подвергнуты анализу М. Блэр, Дж. Потерба, Л. Тароу, Д. Финбергом и др. При этом влияние процессов, связанных с развитием информационной составляющей экономики, на качественное изменение роли субъектов в производственном процессе и их распределительные отношения широко представлено в работах Д. Белла, П. Дракера, В.Л. Иноземцева, М. Кастельса, О. Тоффлера, А. Турена и др.

Анализ российских особенностей современного развития системы распределительных отношений широко отражен в работах Л.И. Абалкина, В.Д. Андрианова, А.В. Бузгалина, С.Ю. Глазьева, Д.С. Львова, А. Некипелова,

Р.М. Нуреева и др.

Большой вклад в теоретические исследования труда, человеческого капитала, социально-трудовых отношений внесла казанская экономическая школа, представленная такими учеными как К.И. Азизов, Ш.М. Валитов, Р.К. Мазитова, В.А. Мальгин, С.В. Мокичев, М.Р. Сафиуллин, Ф.Г. Хамидуллин и др.

Развитию методик формирования оптимальной величины оплаты труда на микроуровне посвящены работы М. Голубева, Т. Лукьянчиковой, М. Омарова, А. Павленко, В. Перевозчиковой, Н. Розановой, В. Фомичева и др.

Однако имеющиеся работы, как правило, посвящены лишь отдельным ее аспектам. Несмотря на бесспорную актуальность, специальных работ, посвященных данной проблеме, в которых всесторонне рассматривались бы эмпирические модели формирования оптимальной структуры распределения добавленной стоимости предприятия, а также обоснование стоимостных пропорций в распределении между рассматриваемыми субъектами, по существу не имеется. Таким образом, необходимость дальнейшего исследования проблемы распределения в системе отношений «работодатель – наемный работник», а также ее актуальность определили выбор темы диссертации.

**Цель и задачи исследования.** Целью исследования является комплексный анализ распределительных отношений работодателя и наемного работника и совершенствование направлений оптимизации распределительных отношений между субъектами, способствующее разрешению противоречий реализации их экономических интересов и росту эффективности функционирования предприятия.

Для достижения данной цели в диссертационной работе поставлены следующие задачи:

- выявить на основе анализа значимости факторов производства роль работодателя и наемного работника в процессах создания стоимости;
- уточнить теоретические положения возникновения и развития экономических интересов работодателя и наемного работника;
- систематизировать совокупность условий, принципов и механизмов распределения между работодателем и наемным работником;
- раскрыть противоречия, а также формы разрешения противоречий распределительных отношений работодателя и наемного работника в контексте мировых тенденций экономического развития;
- выявить специфику распределительных отношений работодателя и наемного работника в российской экономике;

- разработать концептуальную модель распределения предприятия между субъектами, способствующую полной реализации их экономических интересов;
- разработать методику оценки стоимости человеческого капитала наемного работника, способствующую оптимизации распределения добавленной стоимости на микроуровне;
- разработать и использовать в анализе производственных и финансовых показателей методику оптимизации распределения добавленной стоимости предприятия между работодателем и наемным работником, позволяющую максимизировать доли прибыли и оплаты труда.

**Область исследования.** Диссертация выполнена в рамках раздела «Общая экономическая теория» Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.01 – Экономическая теория: п. 1.1. Политическая экономия (структура и закономерности развития экономических отношений; экономические интересы; экономика ресурсов (рынок капиталов, труда и финансов)).

**Объект исследования:** взаимодействие работодателя и наемного работника.

**Предмет исследования:** отношения работодателя и наемного работника в процессе распределения и направления реализации их интересов.

**Теоретической и методологической основой исследования** явились труды отечественных и зарубежных ученых, материалы научно-практических конференций, фундаментальные положения экономической науки. Основными методами, использованными в работе, являются: методы научной абстракции, индукции, дедукции, системный, исторический, структурно-функциональный, факторный анализы.

**Эмпирической базой** для исследования послужили материалы Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, законодательные, нормативные акты органов власти, результаты исследований и материалы докладов, подготовленных международными организациями: Международным банком реконструкции и развития, Международной финансовой корпорацией, Всемирным банком.

**Научная новизна диссертационной работы** заключается в совершенствовании теоретико-методических подходов оптимизации распределения в системе «работодатель-наемный работник», способствующих реализации и согласованию экономических интересов субъектов и росту эффективности функционирования предприятия, что раскрывается в следующих положениях:

- на основе анализа значимости факторов производства: труда, капитала, предпринимательских способностей и информации аргументировано снижение

детерминирующей роли работодателя и увеличение роли наемного работника в процессах создания стоимости, что позволило обосновать усиление экономической позиции наемного работника в реализации его экономических интересов и распределении добавленной стоимости;

– уточнены теоретические положения возникновения и развития экономических интересов работодателя и наемного работника, определяемые результатом реализации собственности, что позволило раскрыть содержание категории «экономический интерес» как совокупности претенциозных установок субъекта на присвоение стоимости, объективно обусловленных его положением в системе экономических отношений и базирующихся на реализации имеющейся у него собственности;

– систематизирована совокупность условий, принципов и механизмов распределения добавленной стоимости между работодателем и наемным работником, характеризующих объективно-субъективный характер распределения и основанных на принципе обратной связи, формирующей систему стимулов субъектов и определяющей степень их участия в процессе производства;

– раскрыты проблемы противоречивого взаимодействия собственников капитала и рабочей силы в процессе распределения, обусловленные неэквивалентно-стоимостным обменом и оппортунистическим поведением субъектов, а также раскрыты формы разрешения противоречий распределительных отношений работодателей и наемных работников, основанные на совершенствовании институциональных условий, процессах интеграции труда и капитала, диффузии и качественной трансформации функциональных особенностей этих субъектов, усложняющих их взаимодействие в процессе распределения;

– выявлена специфика распределительных отношений работодателя и наемного работника в российской экономике, характеризующаяся негативным воздействием институциональной среды, что влечет за собой, утрату работодателем функции по несению бремени риска и переносом его на функции наемного работника, проявляющуюся в значительной недооценке труда, в том числе и интеллектуальной его составляющей по сравнению с экономически обоснованной величиной, присвоении работодателем части стоимости рабочей силы, а также эксплуатации предпринимательского труда, получающего вознаграждение, меньшее по сравнению с обеспечиваемым им вкладом;

– разработана концептуальная модель распределительных отношений работодателя и наемного работника на предприятии, в основе которой лежит приоритет развития работника в системе экономических отношений, адекватная оценка стоимости его человеческого капитала и вклада в функционирование пред-



приятия в рамках зоны распространения его ответственности и, через достижение этой задачи, способствующая эффективному развитию предприятия;

- предложена и обоснована методика оценки стоимости человеческого капитала работника, основанная на системном учете факторов накопления и развития человеческого капитала с помощью капитализации затрат, способствующая совершенствованию распределительных отношений на предприятии;

- разработана и использована в анализе производственных и финансовых показателей предприятия ООО «Башпромбурвод» методика оптимизации распределения добавленной стоимости предприятия между его субъектами: работодателем и наемным работником, которая основана на использовании аппарата экономико-математического моделирования, предельных величин и позволяет максимизировать доли прибыли и оплаты труда во вновь созданной стоимости предприятия при заданных ограничениях.

**Теоретическая и практическая значимость** работы заключается в том, что положения работы, разработанные методики могут быть использованы:

- в решении практических проблем: предприятиями для анализа и управления процессами распределения с целью их совершенствования и оптимизации, для обеспечения более полной реализации экономических интересов субъектов и повышения эффективности функционирования предприятия;

- в качестве теоретической базы для дальнейшего исследования проблем распределения в системе труда и капитала;

- в учебных курсах «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Экономическая теория» и др., а также в спецкурсах по указанной проблематике.

**Апробация результатов исследования.** Результаты, полученные в рамках диссертации, докладывались и обсуждались на Международной научно-практической конференции «Воспроизводственный потенциал региона» (г. Уфа, 2004), 56-ой научно-технической конференции молодых ученых и аспирантов (г. Уфа, 2005), 61-ой научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (г. Уфа, 2010), а также круглых столах, семинарах.

Предложенные в работе методы и методики использовались в анализе производственных показателей предприятия ООО «Башпромбурвод».

Основные положения диссертации изложены в 14 научных публикациях общим объемом 4,5 п.л., в том числе одна статья в издании, рекомендованном ВАК, объемом 0,4 п.л.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 178 наименований, и 6 приложений. Работа изложена на 179 страницах, содержит 21 рисунок, 13 таблиц и 6 прило-

жений. Логика исследования представлена на рис.1.



Рис. 1. Блок-схема логики диссертационного исследования

## ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

**1. Тенденции снижения детерминирующей роли работодателя и увеличение роли наемного работника в процессах создания стоимости и усиление его экономической позиции в распределительных отношениях.**

Анализ проблемы источника стоимости позволяет нам рассматривать стоимость как результат взаимодействия «субъектного фактора» работодателя, обусловленного наличием капитала и предпринимательских способностей, включающих работу с информацией, и «субъектного фактора» наемного работника, включающего факторы: «труд», «предпринимательские способности», «информация». При этом доминирование отдельных факторов в производственном процессе в ходе исторического развития изменялось, определяя экономическую силу работодателя и наемного работника (рис. 2).



Рис. 2. Изменение роли факторов производства и их принадлежность работодателю и наемному работнику

Развитие товарного производства и возникновение капитализма сопровождалось утверждением доминирующей роли капиталиста (работодателя) в экономических отношениях, обусловленной ключевой ролью принадлежащего ему фактора производства «капитал».

В ходе дальнейшего развития индустриального типа производства определяющим фактором устойчивого экономического роста становится предпринимательство, связанное с рационализирующими, инновативными и преобразовательными, то есть создающими альтернативные рыночному способы координации ресурсов, функциями. При этом изменение характера социально-экономических отношений в XX в., связанное с революцией управляющих, внесло и в содержание труда наемного работника предпринимательский элемент, включающий работу по созданию конкурентных преимуществ организации, что существенно изменило его роль в производственном процессе.

С конца XX в. основным решающим фактором становятся знания, интеллектуальный капитал, информация, принадлежащие, главным образом, наемному работнику. Поэтому собственность на средства производства, которая в индустриальном обществе была экономической формой включения работника в производство в качестве придатка вещественного фактора, на постиндустриальной стадии уже утрачивает силу экономического детерминанта для ее собст-

венника. Изменение содержания и роли труда в современном производстве обуславливает качественное изменение системы взаимодействия работодателя и наемного работника и позволяет нам сделать вывод о возникновении более весомой позиции наемного работника как в производственных, так и в распределительных отношениях с работодателем. Обладая уникальными способностями и знаниями, как собственностью, в противовес материальной собственности работодателя, наемный работник становится равноправным субъектом экономических отношений, в рамках которых реализуется адекватный обмен. Позиция наемного работника, усиленная интеллектуальным и предпринимательским капиталом, позволяет ему отстаивать свои экономические интересы и диктовать условия распределения.

## **2. Содержание категории «экономический интерес». Теоретические положения возникновения и развития экономических интересов работодателя и наемного работника.**

Возникновение и развитие экономических интересов работодателя и наемного работника в нашем понимании можно представить в виде следующей логической схемы (рис. 3).

Объективным основанием развития экономических интересов в системе отношений «работодатель – наемный работник» является собственность, так как именно наличие собственности на средства производства или рабочую силу является основанием получения части вновь созданной стоимости. При этом, на наш взгляд, наличие собственности само по себе еще не является условием возникновения экономических интересов. Экономические интересы возникают лишь тогда, когда субъект занимает определенное положение в системе экономических отношений, например, когда он получает или статус работодателя, реализующего собственность на капитал, или статус наемного работника, реализующего свою собственность на рабочую силу. Только тогда и работодатель, и наемный работник могут отстаивать свое право на получение части вновь созданной стоимости, то есть реализовать свои экономические интересы, определяемые ролью этих субъектов в производственном процессе. Следовательно, экономический интерес невозможно отождествить ни с потребностями, ни с мотивами экономической деятельности, так как потребность и мотивы предшествуют экономическим интересам в плане возникновения (потребности людей и мотивы их экономической деятельности возникают до включения субъектов в экономические отношения, экономические интересы – после включения в экономическую деятельность).

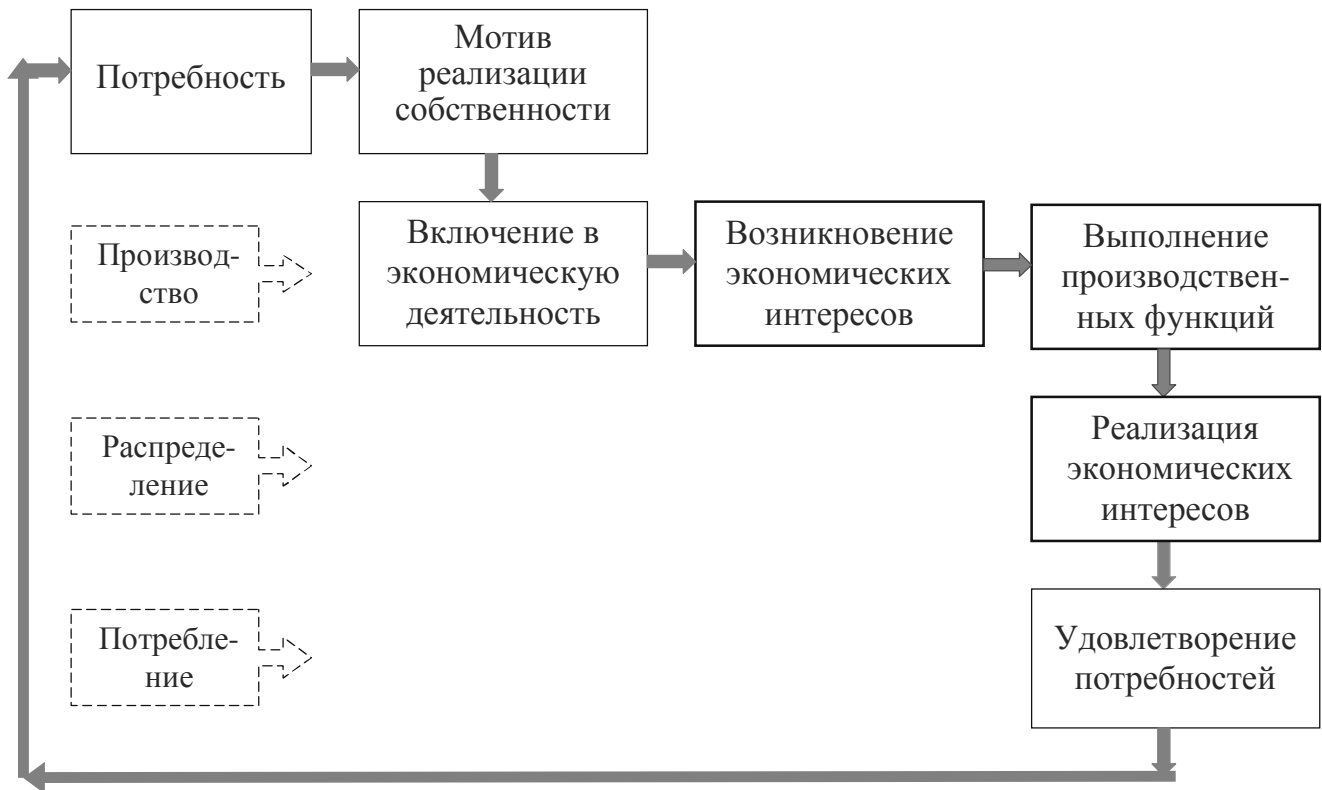


Рис. 3. Возникновение и развитие экономических интересов

Поэтому в качестве теоретического фундамента исследования экономических интересов мы принимаем следующее, предлагаемое нами определение. Экономические интересы – это совокупность претенциозных установок субъекта на присвоение части стоимости, объективно обусловленных его положением в системе экономических отношений и основанных на реализации имеющейся у него собственности.

В основе распределительных отношений работодателя и наемного работника лежат противоречивые экономические интересы, направленные на один объект – вновь созданную стоимость, дополнительную стоимость, которую компания сообщает своей деятельностью используемым ресурсам. Вследствие этого процесс реализации интересов одного из субъектов, работодателя, неизбежно приводит к столкновению с интересами другого участника экономических отношений, наемного работника. Поэтому специфика экономических позиций работодателя и наемного работника обуславливает наличие неизменного противоречия между ними в процессах распределения. Разрешающим элементом, по нашему мнению, может служить лишь нахождение точных стоимостных эквивалентов, сделанному этими субъектами вкладу. Таким образом, отношения распределения определяют возможность достижения конкурирующих экономических интересов.

### **3. Систематизация совокупности условий, принципов и механизмов распределительных отношений работодателя и наемного работника.**

Распределительные отношения работодателя и наемного работника мы можем представить как сложную систему взаимодействия условий, принципов и механизмов формирования прибыли и заработной платы (рис. 4), зависимость между которыми определяется с помощью трех взаимосвязей.

Во-первых, в основе отношений распределения лежат объективно обусловленные экономические процессы. В частности, отношения распределения зависят от объективных экономических интересов работодателя и наемного работника, определяемых собственностью данных субъектов и их вкладом в процессы создания стоимости.

Во-вторых, отношения распределения зависят от субъективных решений собственника средств производства. Формирование доходов участников производственного процесса: работодателя и наемного работника, стоимостных пропорций в распределении добавленной стоимости, происходит на основе субъективного индивидуального мнения работодателя.

И, в-третьих, отношения распределения сами обуславливают процесс производства. Отношения распределения лежат в основе формирования системы стимулов, определяющих степень участия субъектов в процессе производства. Вследствие этого два предыдущих аспекта должны быть строго взаимосвязаны, то есть формирование работодателем долей прибыли и заработной платы должно основываться на строгой зависимости от следующих факторов: собственности, экономических интересов субъектов, их вклада в производственные процессы. То есть данный аспект является выражением принципов социальной справедливости и экономической эффективности в процессах распределения.

В соответствии с таким пониманием отношений распределения исходным элементом данной системы являются субъекты: работодатель и наемный работник, определяющие ее логическое содержание. При этом работодателю в этих отношениях принадлежит главенствующая роль не только как ее создателю, но и как субъекту, способному трансформировать экономические отношения в наиболее оптимальную систему и определяющему ее способность к развитию (работодатель источник, импульс изменений).

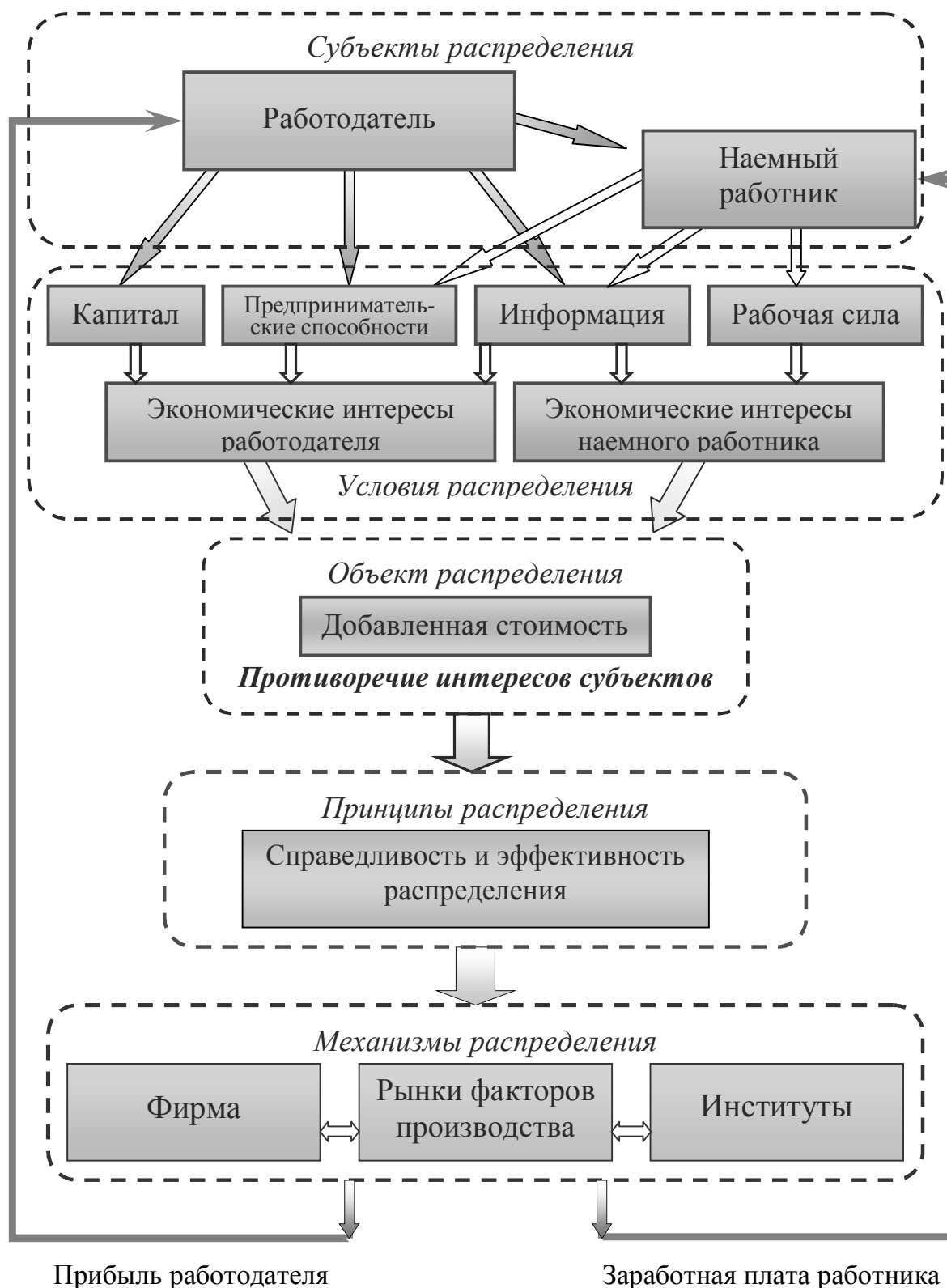


Рис. 4. Система отношений распределения добавленной стоимости работодателя и наемного работника

Прибыль и заработная плата формируются в результате сложных отношений, устанавливающихся в рамках рыночного механизма,

скорректированного внутрифирменными инструментами регулирования доходов. При этом, если говорить о рыночном механизме формирования прибыли и заработной платы, то, очевидно, что современные рынки факторов не являются рынками совершенной конкуренции. На этих рынках встречаются и сталкиваются между собой неравные экономические субъекты, позиции которых определяются силой их институциональных объединений, к тому же здесь прямое и косвенное вмешательство осуществляет государство. То есть принимаемые здесь решения обусловлены не только экономическими, но также политическими и социальными условиями. Поэтому борьба и неравенство сил в системе отношений труда и капитала, усложненное влиянием различных факторов и условий, в том числе изменением характера социальных отношений, обуславливают и приводят к образованию целого ряда противоречий в процессах реализации экономических интересов работодателя и наемного работника.

#### **4. Противоречия распределительных отношений работодателя и наемного работника и формы их разрешения.**

Анализ мировых тенденций социально-экономического развития позволяет нам выявить следующие проблемные моменты противоречивого взаимодействия работодателей и наемных работников в процессах распределения:

– монополия работодателя на средства производства а, следовательно, и распределение созданного продукта обуславливает возможность выплаты неэквивалентной, вложенному наемным работником труду (в том числе и интеллектуальной составляющей), заработной платы;

– несовершенство институциональных условий предопределяет существование эксплуатации предпринимательского элемента. То есть система распределительных отношений субъектов сталкивается с проблемой «институциональной ловушки»;

– фундаментальное изменение системы экономических отношений работодателя и наемного работника – отделение управленческих функций (капитала-функции) от капитала-собственности и в результате переход реального управления корпорациями в руки наемных менеджеров создает мощный стимул для оппортунистического поведения менеджеров и дает им возможность осуществлять контроль над корпорациями в своих интересах.

Значительную роль в изменении противоречивого взаимодействия собственников капитала и рабочей силы сыграло развитие системы социального партнерства и формирование следующих механизмов согласования их интере-



сов: привлечение работников к владению собственностью, к участию в распределении доходов своей компании, делегирование им части прав по управлению, что сократило возможности для монопольного владения средствами производства и привело к стиранию границ и смешению функций собственников капитала и труда, что сбалансировало экономические силы этих субъектов.

При этом вся совокупность форм эволюции взаимодействия труда и капитала, по нашему мнению, имеет следующую специфику, придающую новое свойство системе отношений субъектов. Данная особенность заключается в том, что процесс демократизации отношений собственности со стороны работодателей направлен на то, чтобы изменить позицию работников как только наемного труда, что само по себе является большим шагом вперед в отношениях субъектов, несравнимым с простым повышением заработной платы.

Качественное изменение системы противоречий интересов «работодатель – наемный работник» также ярко проявилось в трансформации содержания и роли труда в современном производстве, принципиально меняющем сущность и структуру капитала, ведущем к формированию самостоятельных категорий «интеллектуальный и управленческий капитал», что обусловило большие возможности отстаивания интересов наемным работником (рис. 5).

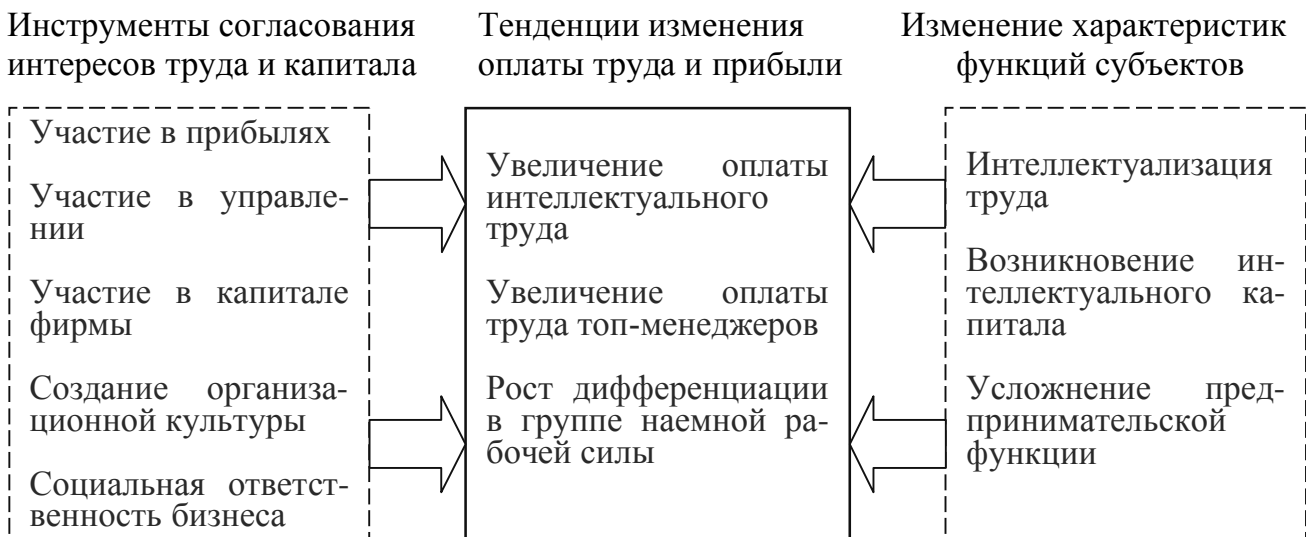


Рис. 5. Влияние инструментов согласования интересов субъектов и трансформации их функций на заработную плату и прибыль

## 5. Специфика распределительных отношений работодателя и наемного работника в российской экономике.

Проведенное исследование позволило нам выявить следующие проблемы противоречивого взаимодействия работодателей и наемных работников в российской экономике:

- утрату ряда функциональных особенностей работодателем, в частности, функции по несению бремени риска и, как следствие, перенос его на функции наемного работника;

- присвоение работодателем не только прибавочной стоимости, но и части стоимости рабочей силы (которая определяется минимумом жизненных средств, предназначенных для содержания наемного работника и его семьи);

- значительную недооценку интеллектуального труда по сравнению с экономически обоснованной величиной;

- отсутствие эффективных институциональных условий: института представителей наемной рабочей силы (профсоюзов), института социального партнерства, эффективной государственной политики;

- критически высокую дифференциацию доходов как в группе наемной рабочей силы, так и дифференциацию доходов работодателей и работников.

Таким образом, распределительным отношениям работодателей и наемных работников в российской экономике характерны системные противоречия, что не позволяет создать действенную систему стимулов субъектов и, в результате, обеспечить эффективность функционирования хозяйствующих единиц.

### **6. Концептуальная модель распределительных отношений работодателя и наемного работника на предприятии.**

В результате возникновения и наслаивания проблем противоречивого взаимодействия работодателя и наемного работника все более актуализируются вопросы создания моделей распределения добавленной стоимости предприятия, с одной стороны, обеспечивающих адекватную оценку рабочей силы, а, с другой, позволяющих выявить взаимосвязь между оптимальным распределением и эффективностью деятельности предприятия и на этой основе обеспечить прибыльность его работы.

Основным принципом создания оптимальной распределительной модели предприятия в данной работе является приоритет развития человека, увеличение и развитие человеческого капитала работника, адекватная оценка его стоимости и, через достижение этой цели, – эффективное функционирование, прогрессивное развитие предприятия. Данный принцип играет, по нашему мнению, ключевую роль, поскольку уровень ответственности наемных работников обуславливает приоритет получения ими дохода. Поэтому прибыль работодателя формируется как остаточный доход после вознаграждения труда работников.

Экономическое взаимодействие работодателя и работника в рамках авторской концептуальной модели можно представить следующей схемой (рис.6):



Рис. 6. Оптимальная модель взаимодействия в системе «работодатель – наемный работник»

### 7. Методика оценки стоимости человеческого капитала работника.

В качестве основных составляющих оплаты труда (гарантированной заработной платы) наемного работника, базирующихся на компенсации затрат работника на создание и развитие его человеческого капитала, нами предлагаются: прямые затраты на образование: оплата за обучение и другие расходы, связанные с обучением; альтернативные издержки обучения, в виде оплаты простого неквалифицированного труда.

Таким образом, если рассматривать величину затрат на образование как инвестиции, то доход от вложений в них можно сравнить с доходом, полученным от вложения капитала в банковский депозит. Поэтому величина оплаты труда, определяемая полученным образованием, рассчитывается как дисконтированная стоимость суммы прошлых затрат на образование и альтернативных издержек обучения при рыночной ставке процента. При этом в качестве базы расчетов используем оплату простого неквалифицированного труда в размере минимального потребительского бюджета.

Таким образом, гарантированный доход работника определяется как сумма дохода с затрат на образование, величины минимального потребитель-

ского бюджета, обеспечивающий воспроизводство рабочей силы. Гарантированный доход является обязательным доходом наемного работника, ниже которого не может опуститься его оплата труда. Гарантированная заработная плата определяется нами по следующей формуле:

$$L_{pi} = w_i + \sum_{j=1}^n ((C_{ij}^B + w_i) \cdot (1 + r)^n) + L_{pmi}, \quad (1)$$

$$\sum_{i=1}^L L_{pi} \geq \sum_{i=1}^L L_{pio} \quad (2)$$

где  $L_{pi}$  - гарантированный доход  $i$ -го работника;

$w_i$  - оплата первоначального простого труда  $i$ -го работника;

$C_{ij}^B$  - прямые расходы на образование  $i$ -го работника в  $j$ -ом году;

$n$  – количество лет обучения;

$r$  – рыночная ставка процента на капитал;

$L_{pmi}$  - дополнительный доход  $i$ -го работника, выплачиваемый в соответствии с политикой оплаты труда в организации и зависящий от вклада наемного работника в предприятие;

$L_{pio}$  - оптимальный доход  $i$ -го работника.

### **8. Методика оптимизации распределения добавленной стоимости предприятия между работодателем и наемным работником.**

В диссертационной работе нами предложена оптимизационная модель, в качестве целевого функционала в которой предложена функция прибыли предприятия (решается задача на максимум функции эффективности данной системы – максимум прибыли  $P$ ):

$$P \equiv f(L_p) - L_p \rightarrow \max, \quad (3)$$

где  $f(L_p)$  – производственная функция предприятия, функция усилия, то есть зависимость производительности труда работника от оплаты труда (зависимость положительная, то есть,  $f(L_p) > 0$ ),  $L_p$  – совокупная оплата труда.

Данное условие выполняется при заработной плате соответствующей эффективному ее уровню

$$\frac{\partial V}{V} = \frac{\partial L_p}{L_p}, \quad (4)$$

где  $V$  – совокупная выработка.

Данное условие позволяет найти уровень эффективной заработной платы, при котором единичный прирост заработной платы дает работодателю такой же

прирост производительности труда (выработки).

Апробация данной модели проведена на предприятии ООО «Промбурвод». Нами был проведен функциональный анализ производственных показателей. В результате была выявлена следующая функциональная зависимость между показателями: «оплата труда» ( $L_p$ ) и «выработка» ( $V$ ) (рис. 7).

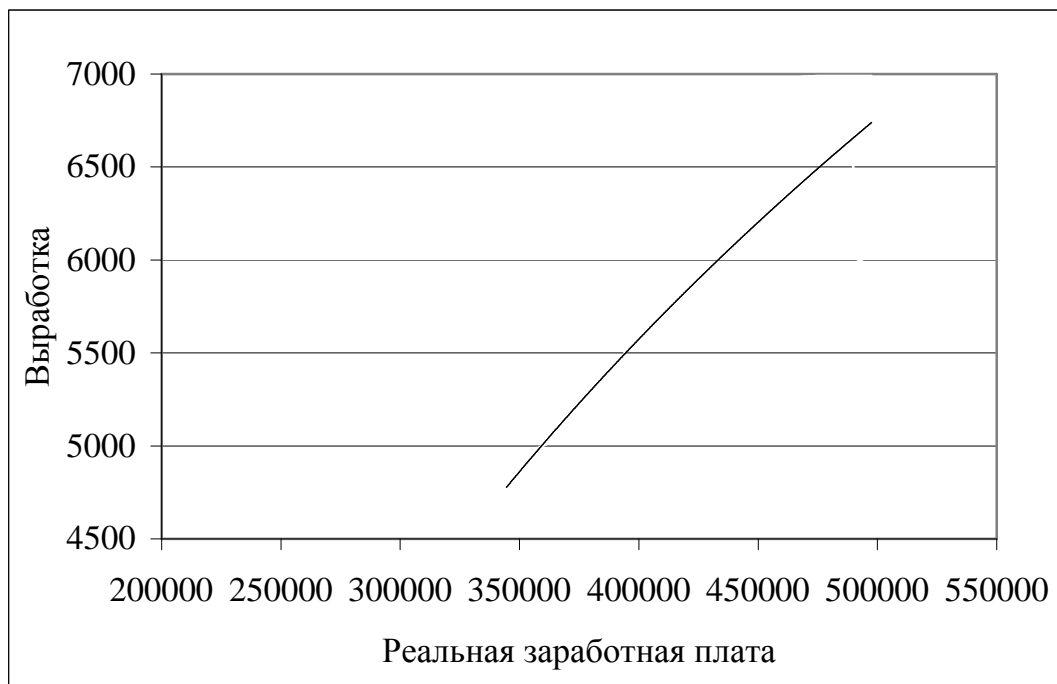


Рис. 7. Зависимость показателей «оплата труда» и «выработка»

Анализ данных предприятия и расчет изменения заработной платы и выработки показал, что рост производительности труда (выработки) на каждом отрезке рассматриваемых данных превышает рост заработной платы (согласно формуле (4)) и составляет в среднем соответственно 1,52 и 1,42, то есть рост показателя выработки в среднем обгоняет рост показателя оплаты труда. Это свидетельствует о том, что уровень эффективной заработной платы на предприятии не достигнут. Это позволяет сделать главный вывод о целесообразности дальнейшего повышения на предприятии оплаты труда. Это подтверждается также и тем, что, несмотря на то, что совокупная заработная плата на предприятии превышает рассчитанный нами показатель совокупной гарантированной заработной платы, однако по ряду должностей оплата труда не удовлетворяет данному ограничению, что определенным образом создает напряжение в производственной отдаче работников.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Современные тенденции трансформации роли факторов производства обуславливают усиление экономической позиции наемного работника, как носителя детерминирующего фактора «информация», в реализации его экономических интересов.

3. Система распределительных отношений работодателя и работника отражает объективно-субъективный характер распределения и функционирует на принципе обратной связи, формирующей систему стимулов субъектов и определяющей степень их участия в процессе производства.

4. Специфика противоречивого взаимодействия собственников капитала и рабочей силы в процессе распределения добавленной стоимости в условиях развития постиндустриального типа производства, обусловлена неэквивалентно-стоимостным обменом и оппортунистическим поведением субъектов.

5. Тенденции разрешения противоречий распределительных отношений работодателей и наемных работников основаны на совершенствовании институциональных условий, процессах интеграции труда и капитала, диффузии и качественной трансформации функциональных особенностей этих субъектов.

6. Параметры развития системы отношений работодателя и наемного работника в российской экономике, обусловленные эксплуатацией труда, в том числе предпринимательского и интеллектуального его элемента, отсутствием эффективных институциональных условий, критически высокой дифференциацией доходов, выбиваются из общемировых тенденций.

7. Использование в формировании оплаты труда методик оценки человеческого капитала способствует более полной реализации интересов работника.

8. В управлении процессами распределения на предприятии должны использоваться методики, основанные на экономико-математических методах моделирования, позволяющие установить взаимосвязь между пропорциями в распределении добавленной стоимости и прибыльностью работы предприятия.

## ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

*Статьи в журналах, рекомендованных ВАК:*

1. Гафарова Л.А. Распределение дохода в системе управления экономическим развитием [Текст] / Гафарова Л.А. // Вестник Башкирского университета. – 2006. – № 3. – С. 144-145. – 0,4 п.л.

*Публикации в других изданиях:*

2. Гафарова Л.А. Распределение дохода между субъектами экономических отношений: современные особенности и проблемы [Текст] / Гафарова Л.А. //

Воспроизводственный потенциал региона. Материалы Междунар. НПК. – Уфа: РИО БашГУ, 2004. – С. 205-207. – 0,2 п.л.

3. Гафарова Л.А. Моделирование процесса распределения дохода между субъектами предприятия [Текст] / Гафарова Л.А. // Университетская наука – Республике Башкортостан. Материалы НПК, посвященной 95-летию БашГУ. – Уфа: РИО БашГУ, 2004. – С. 243-245. – 0,2 п.л.

4. Гафарова Л.А. Распределение дохода между субъектами экономических отношений [Текст] / Гафарова Л.А. // Современные тенденции развития теории и практики бухгалтерского учета, аудита, налогообложения и экономического анализа. Межвуз. сб. науч. тр. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2005. – С. 47-54. – 0,2 п.л.

5. Гафарова Л.А. Проблемы государственного регулирования доходов в РФ [Текст] / Гафарова Л.А. // Социально-экономические проблемы переходного периода. Материалы Всероссийской НПК. – Уфа: РИО БашГУ, 2005. – С. 152-154. – 0,2 п.л.

6. Гафарова Л.А. Современные тенденции развития процессов распределения дохода в системе отношений «работодатель-наемный работник» [Текст] / Гафарова Л.А. // Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества. Материалы IV Международной НПК. – Пенза: РИО ПГСХА, 2006. – С. 82-85. – 0,3 п.л.

7. Гафарова Л.А. Оценка человеческого капитала и распределение дохода предприятия [Текст] / Гафарова Л.А. // Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие. Материалы V Международной НПК. – Пенза: РИО ПГСХА, 2007. – С. 149-152. – 0,3 п.л.

8. Гафарова Л.А. Методология исследования процессов распределения стоимости в системе отношений "работодатель-наемный работник" [Текст] / Гафарова Л.А., Хисамутдинов И.А. // Региональная экономика в контексте современности. Межвуз. сб. науч. тр. – Уфа: УГНТУ, 2008. – С. 3-9 – 0,5 п.л., автора – 0,45 п.л.

9. Гафарова Л.А. Влияние экономического развития регионов на формирование доходов [Текст] / Гафарова Л.А. // Региональная экономика в контексте современности. Межвуз. сб. науч. тр. – Уфа: УГНТУ, 2008. – С. 16-20. – 0,3 п.л.

10. Гафарова Л.А. Мировые тенденции развития отношений по распределению дохода работодателей и наемных работников [Текст] / Гафарова Л.А. // Региональная экономика в контексте современности. Межвуз. сб. науч. тр. – Уфа: УГНТУ, 2008. – С. 21-25. – 0,4 п.л.

11. Гафарова Л.А. Социальное партнерство в современной экономике

[Текст] / Гафарова Л.А. // Региональная экономика в контексте современности. Межвуз. сб. науч. тр. – Уфа: УГНТУ, 2009. – Вып.2. – Кн.2. – С. 41-48. – 0,5 п.л.

12.Гафарова Л.А. Институциональные условия разрешения экономических противоречий [Текст] / Гафарова Л.А. // Региональная экономика в контексте современности. Межвуз. сб. науч. тр. – Уфа: УГНТУ, 2009. – Вып.2. – Кн.2. – С. 49-53. – 0,4 п.л.