

Общие сведения о системе динамического распределения дохода.

С.А.Гайворонский.

Назначение и область использования.

Система динамического распределения дохода (СДРД) - предназначена для создания новых предприятий и реорганизации существующих предприятий в целях повышения эффективности общественного производства. СДРД является эволюционным средством: предприятия, созданные на ее основе, при соответствующих поправках в Гражданском Кодексе могут функционировать в существующем экономическом пространстве, конкурируя с предприятиями, организованными на иных принципах.

СДРД является центральным звеном (на рис.1 выделено овалом) новой экономической системы предприятия (НЭСП) или новой организационно-правовой формы (НОПФ) состоящей из:

- системы ценообразования и распределения выручки;
- системы динамического распределения дохода;
- системы учета и управления.

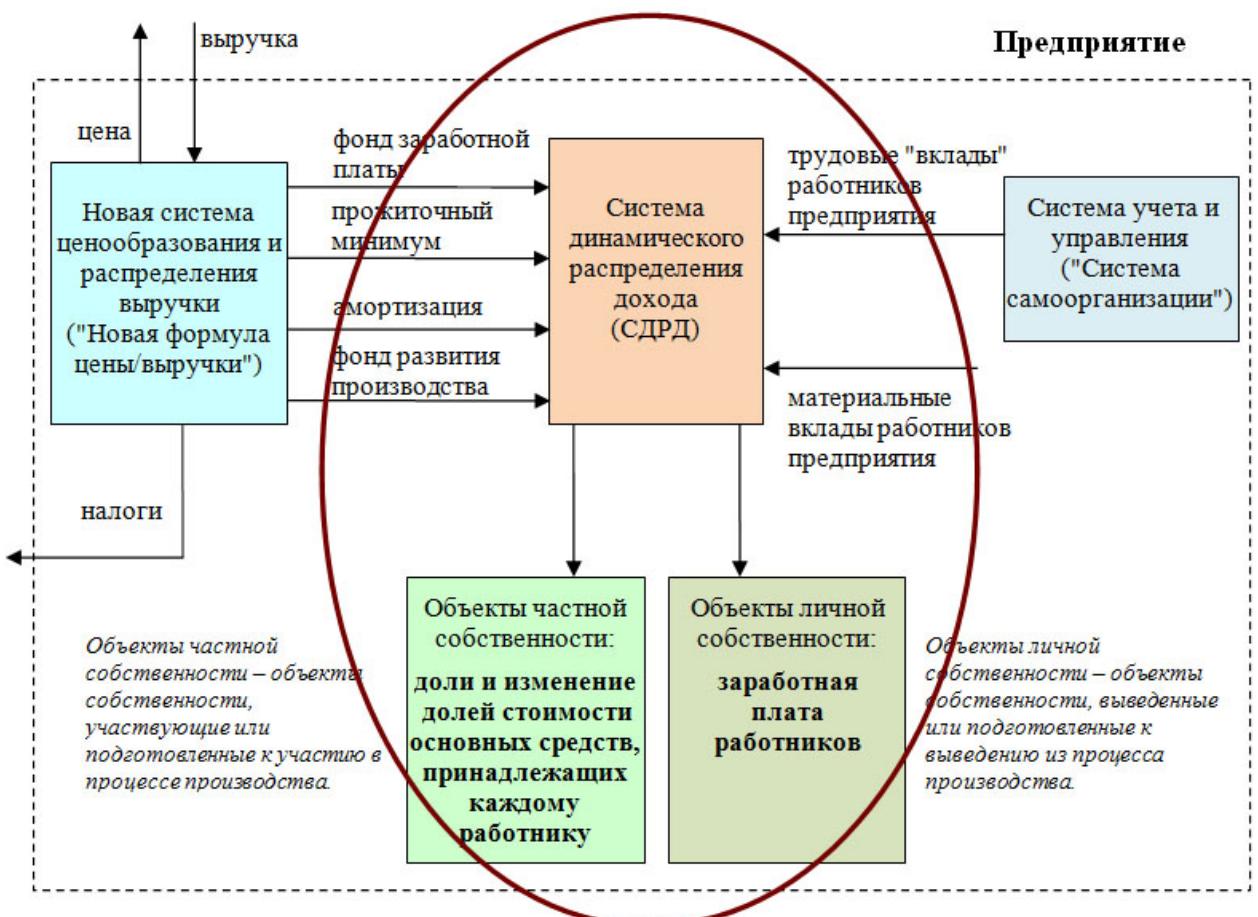


Рис.1. Новая экономическая система предприятия (НЭСП).

Новая экономическая система предприятия (новая организационно-правовая форма) предназначена для:

- повышения эффективности общественного производства;
- обеспечения своевременной диверсификации производства;
- снижения чрезмерной дифференциации доходов;
- ликвидации безработицы;
- совершенствования системы налогообложения;
- устранения "серых" зарплат;
- увеличения доходов работников;
- прочего.

Система динамического распределения дохода (СДРД), входящая в состав НЭСП, совместно с поддерживающими ее системами (новой системой ценообразования и распределения выручки и системой учета и управления) создает условия для возникновения реального экономического сотрудничества между работниками предприятия. Делает она это путем непрерывного сведения к нулю явных и скрытых трудовых и материальных долгов, возникающих между работниками предприятия в процессе производственной деятельности. Иначе такой процесс называется ликвидацией эксплуатации. Дальше по тексту данный алгоритм будет также называться механизмом (экономическим механизмом).

Причины, по которым некоторые долги на производстве при их возникновении остаются неучтенными ("замаскированными", скрытыми) и, потому, неликвидными, приведены в подробном описании механизма - в книге "Эксплуатация человека человеком". Возникновение и существование неучтенных долгов может приводить на предприятии к серьезным противоречиям, к явным и неявным конфликтам, к текучести кадров, к скрытому саботажу и, как следствие, к снижению эффективности (производительности) труда. Для сведения таких долгов к нулю и предназначена СДРД с окружающими ее системами. При отсутствии на предприятии, на котором используются основные средства, системы динамического распределения дохода, производственные отношения работников могут принимать лишь форму партнерства или совместной деятельности. Обоснование этого утверждения приведено в подробном описании принципа работы СДРД.

СДРД является эволюционным средством повышения эффективности производства. Данная система служит для создания новых конкурентоспособных предприятий в существующем экономическом и правовом пространстве. Она может найти применение как при создании новых предприятий, так и при совершенствовании уже существующих.

СДРД представляет собой алгоритм для обработки экономической информации. Основные формулы, из которых состоит алгоритм, приведены в описании и обосновании СДРД. Алгоритм позволяет создать компьютерную программу, исполняющую предписанные этим алгоритмом функции. Все исследования, результаты которых приведены в книге "Эксплуатация человека человеком", проводились с применением одной из таких программ. При отсутствии компьютера алгоритм позволяет произвести расчеты вручную.

Основные принципы работы СДРД.

Первый принцип динамического распределения дохода состоит в том, что любой работник, заключающий договор о сотрудничестве с предприятием, работающем на основе СДРД, через месяц работы на нем (точнее, через один амортизационный период) становится совладельцем данного предприятия. Он становится совладельцем даже в том случае, если не вкладывал в предприятие собственные средства.

Первый принцип проиллюстрирован на рис.2. На нем показано, как может изменяться во времени (единицей измерения времени служит месяц) распределение стоимости основных средств между работниками предприятия. Как видим, у вновь принятого работника (работник 1), не владеющего на начальный момент времени никакими объектами собственности, объект собственности появляется, и его стоимость растет с течением времени. Появление объекта собственности у вновь принятого работника происходит **без нарушения чьих-либо прав**, если новая организационно-правовая форма добавлена в Гражданский кодекс, а на предприятии никто не возражает ее использовать при построении производственных взаимоотношений. То, что в условиях использования СДРД никто никому не остается должен, обосновывается в книге "Эксплуатация человека человеком".

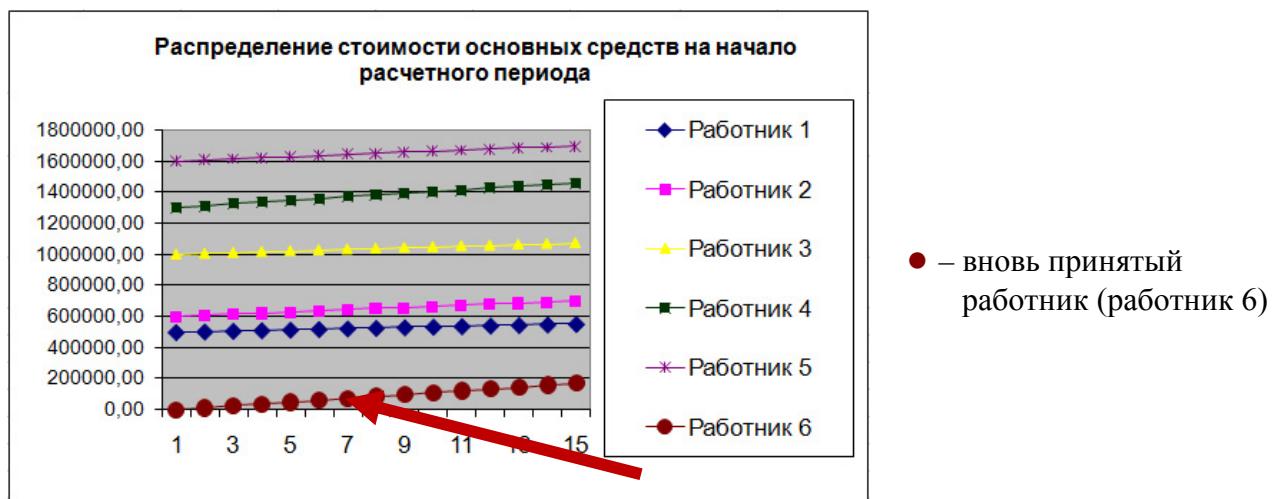


Рис.2. Изменение во времени распределения между работниками стоимости основных средств предприятия.

В результате выполнения данного принципа все работники предприятия становятся его совладельцами. Коллективное владение объектами собственности не является чем-то новым в существующей экономике. В США, к примеру, в настоящее время действует порядка 20000 коллективных предприятий, организованных по государственной программе ESOP (ЭСОП) и их число растет. Предприятия коллективного типа есть и в других странах, в том числе и в России. В России их около двух десятков. Возможности для создания новых предприятий коллективного типа в России существенно ограничены, несмотря на то, что практически все предприятия коллективного типа имеют хорошие экономические показатели. Существуют прецеденты, когда частным предприятиям удавалось избегать банкротства путем преобразования формы собственности с частной на коллективную. Это свидетельствует о том, что коллективные предприятия могут быть эффективнее частных. К числу коллективных предприятий можно добавить и акционерные предприятия, которые также неплохо зарекомендовали себя на практике.

СДРД предназначена для образования коллективных предприятий **качественно нового типа**. Смысл СДРД состоит не в том, что эта система способствует созданию коллективных предприятий, а в том, **как** она это делает и **для чего** она это делает. Ведь и на коллективных предприятиях могут возникать неликвидные (скрытые) долги между работниками предприятия, процесс образования которых иначе называют эксплуатацией, снижающие эффективность производства. СДРД способствует возникновению на коллективных предприятиях реальных условий экономического сотрудничества, при которых все возникающие долги между сотрудниками постепенно сводятся к нулю, чем устраняется барьер для роста эффективности (производительности) труда.

Условия трудовых договоров с сотрудниками таких предприятий имеют принципиальные отличия от тех договоров, которые заключаются с наемными работниками. Одно из основных отличий состоит в том, что в этих договорах оговаривается не размер заработной платы работников, а квалификация каждого работника относительно квалификаций других работников данного предприятия. Размер заработной платы работника, как и размер доли принадлежащих ему основных средств предприятия, определяется и корректируется ежемесячно при распределении общего дохода предприятия.

Второй принцип динамического распределения дохода является необходимым условием выполнения первого принципа и состоит в том, что общий доход работника составляется из четырех частей:

- а) зарплаты "по текущему труду";
- б) зарплаты "по прошлому труду" ("по собственности");
- в) прироста доли стоимости основных средств производства "по текущему труду";
- г) прироста доли стоимости основных средств производства "по прошлому труду" ("по собственности").

В системе динамического распределения дохода предоставлена возможность настройки ее параметров в соответствии с научными данными и менталитетом работников предприятия.

Система динамического распределения дохода (СДРД) позволяет вести одновременную и эффективную обработку данных, поступающих от систем, связующих ее как с внешней, так и с внутренней экономической средой предприятия. СДРД является механизмом (алгоритмом), который после настройки не требует вмешательства человека. Входными данными для этого механизма являются сведения о трудовых и материальных вкладах работников предприятия и сведения о параметрах выручки, полученной предприятием. Эти данные для СДРД предоставляют две системы, входящие в состав НЭСП (см. рис.1):

- система учета результатов труда, совмещенная с системой управления предприятием;
- система ценообразования и распределения выручки.

Эти системы могут быть любыми, но наибольший эффект от работы СДРД будет наблюдаться лишь тогда, когда они будут работать максимально эффективно. Наиболее эффективной системой управления и учета автору представляется "Система самоорганизации", а наиболее эффективной системой ценообразования и распределения выручки – система "Новая формула цены/выручки". Фундаментальная (мировоззренческая) основа у этих систем та же, что и у СДРД. В книге "Эксплуатация человека человеком" эти системы не рассматриваются, но для каждой из них есть и обоснование, и действующая модель.

Система учета и управления совместно с системой ценообразования и распределения выручки предоставляют для СДРД следующие данные:

- сведения о размере фонда оплаты труда;
- сведения о размере фонда развития производства;
- сведения о величине прожиточных минимумов работников (не обязательно);
- сведения о величине амортизации основных средств;
- сведения о трудовых вкладах работников;
- сведения о величине материальных вкладов работников.

Результатом обработки предоставленных сведений является распределение между работниками предприятия фонда заработной платы (ФЗП) и фонда развития производства (ФРП).

Очевидно, что применение СДРД делает доходы всех сотрудников предприятия нефиксированными, находящимися в прямой зависимости от выручки предприятия. В то же время применение СДРД не исключает возможности использования на предприятии форм фиксированной оплаты труда и, соответственно, использования наемного труда в том случае, если:

- а) наемному работнику предоставляется право делать отчисления в ФСС, ПФР, ФОМС и прочие законодательно необходимые платежи так же, как он платит НДФЛ, - самостоятельно;
- б) с себестоимости своей продукции предприятие не уплачивает налог.

Эти условия гарантируют уплату всех налогов и отчислений наемным работником и уничтожают заинтересованность в выплате "серых" зарплат. В таких условиях договор с наемным работником заключается точно так же, как с контрагентом. Единственное отличие состоит в том, что контрагент всегда обязан платить налоги сам, а наемный работник для экономии собственного времени может делегировать это право бухгалтеру предприятия.

Способы внедрения системы динамического распределения дохода.

Существует несколько способов внедрения системы динамического распределения дохода. Наиболее предпочтительным (эффективным) представляется внедрение этой системы путем государственного инвестирования (кредитования) некоторого экономического проекта.

Подобный подход - вложение государством собственных средств в инвестиционные проекты требует и механизма возврата этих средств, делающего мероприятие прибыльным для инвестора (государства). Таким механизмом является сама СДРД. На рис.3 приведен пример возврата вложенных средств государству через государственного представителя, одновременно являющегося работником инвестируемого предприятия. Доход государственного представителя в каждом производственном цикле (месяце) и будет представлять собой возвращаемые средства. При определенных условиях – при прибыльности предприятия - величина возвращенных средств может превысить размер государственных инвестиций. Это значит, что государство получит прибыль притом, что прибыль получит и само предприятие.

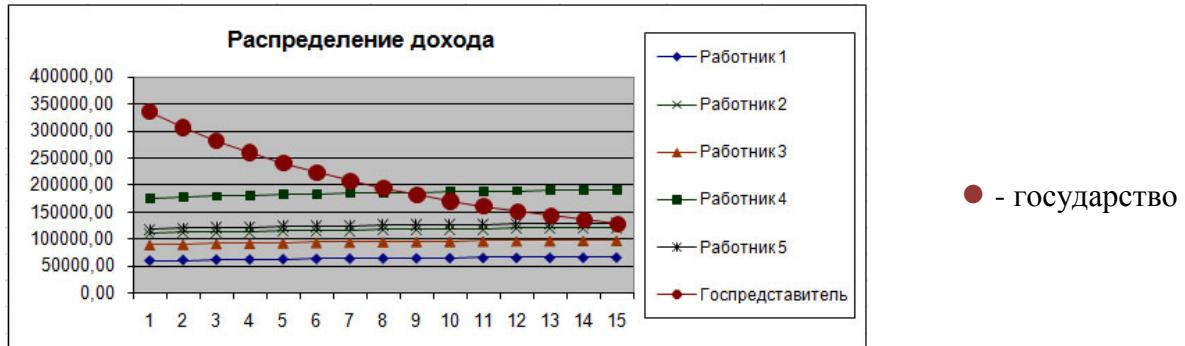


Рис.3. Возврат вложенных инвестиционных средств с помощью СДРД.

Смысл такого подхода состоит в том, что государство, выполняющее функции контроля за экономическими процессами, могло бы создавать инвестиционные проекты не только в расчете на инвестиции от предпринимателей, но и в расчете на свои собственные инвестиции. По сравнению с предпринимателем, от которого государство ожидает инвестиционных вкладов, само оно находится даже в более выгодных условиях. Ведь через государственные органы проходит практически вся экономическая информация, которую предпринимателям при разработке бизнес-планов (технико-экономических обоснований) приходится иногда добывать и проверять самыми изощренными способами.

Государство, делая вклады в собственные инвестиционные проекты, рисковало бы значительно меньше, чем любой предприниматель. Именно в этом случае - в случае вложения собственных средств в собственные инвестиционные проекты - государство могло бы одновременно внедрить и систему динамического распределения дохода. При таком подходе может быть убито сразу несколько "зайцев". Во-первых, открываются широкие возможности для своевременной диверсификации производства. Во-вторых, создаются условия для роста государственного производственного потенциала, необходимого для регулирования рынка экономическими средствами. В-третьих, создаются новые предприятия, что снижает уровень безработицы. В-четвертых, создается конкуренция между предприятиями коллективного и частного типа, способствующая повышению эффективности производства. В-пятых, создаются условия для запуска практически любых экономических проектов, в том числе и тех, за которые в связи с повышенным риском не берутся частные предприниматели. После того, как вложенные средства будут возвращены государству, оно может покинуть проект. К этому моменту большая часть основных средства предприятия будет находиться под контролем (в собственности) работников предприятия. И эти работники, будучи совладельцами, смогут выбрать для дальнейшей деятельности любую организационно-правовую форму, в том числе, оставить существующую.

Предприятия, работающие на основе СДРД, могут быть созданы и другими способами. Например, они могут быть результатом самостоятельного объединения работников с любыми материальными вкладами. Если организационно-правовая форма прописана в Гражданском кодексе, то допустим любой подход к ее созданию.