

2. На сумму остатка средств ремонтного фонда на начало года

Д-т сч. 89; К-т сч. 87 (субсчет "Нераспределенная прибыль прошлых лет").

3. На сумму фактических затрат по ремонту:

а) Д-т сч. 89; К-т сч. 10, 70, 68, 69, 76 ... (сторнировочная запись);

б) Д-т сч. 20, 23, 25, 26; К-т сч. 89 (корректировочная запись).

4. На сумму неиспользованного остатка на конец года (сторнировочная запись)

Д-т сч. 20, 23, 25, 26; К-т сч. 89.

При формировании организацией резерва на ремонт основных средств остатки по счету 89 "Резервы предстоящих расходов и платежей" на начало и конец периода отсутствуют, поэтому отпадает необходимость в записях 2 и 4 вышеприведенного примера, а записи 1 и 3 остаются без изменений.

Предложенный способ корректировки учетных записей приемлем, если стоимость ремонта оказывает несущественное влияние на величину затрат. При финансировании дорогостоящего капитального ремонта будет допущено искажение себестоимости продукции в каком-то отдельно взятом месяце отчетного года. Поскольку капитальный ремонт осуществляется обычно раз в 3—5 лет, то, произведя его за несколько месяцев, предприятие будет получать экономические выгоды в течение более продолжительного срока (например, 4 лет). В этой связи затраты на такой ремонт предприятию целесообразно капитализировать на отдельном счете (например, счет 31 "Расходы будущих периодов"), а после окончания ремонта включать указанные суммы в затраты производства, исходя из срока эксплуатации объекта до следующего капитального ремонта.

*М.Н. Базылева, канд. экон. наук  
БГЭУ (Минск)*

## **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ИХ ТИПЫ**

Трудовые отношения характеризуют взаимодействие и взаимосвязь их субъектов в процессе трудовой деятельности,

направленной на создание материальных благ и услуг с целью удовлетворения потребностей общества и его членов. Различают несколько *типов трудовых отношений*. Основную роль здесь играют принципы равенства или неравенства прав и обязанностей соответствующих субъектов; солидарности или субсидиарности, партнерства или конфликта и т.д. В соответствии с этими моментами можно выделить два крайних типа трудовых отношений: *патернализм и социальное партнерство*. Между ними можно расположить *солидарность, субсидиарность, дискриминацию, конфликт*. В настоящее время можно говорить о том, что наибольшее развитие получили два таких крайних типа, как конфликт и социальное партнерство.

Патернализм характеризуется основной ролью государства или фирмы в сфере регламентации и регулирования трудовых отношений. Поэтому можно говорить о государственном или фирменном патернализме. Этот тип трудовых отношений в определенных исторических условиях может оказаться весьма эффективным. Примером положительного фирменного патернализма может служить опыт Японии.

Такой тип трудовых отношений, как солидарность, предполагает совместную ответственность людей, которая основывается на едином мнении, общности интересов, личной ответственности и согласии. Данный тип трудовых отношений более подходит для организации деятельности в рамках институциональных образований нанимателей или работников (профсоюзов, объединений работодателей). Дело в том, что единство членов, их сплоченность позволяет выявить и оценить экономические интересы, которые являются типичными для определенной категории людей, направлять усилия для противостояния опасности и риску, защищать свои цели и идеалы.

Субсидиарность, как и солидарность, основывается на развитии личной инициативы и ответственности, но в отличие от второй предполагает возможность перенесения социальной ответственности на третье лицо, в качестве которого чаще всего выступает государство.

Дискриминация как тип организации трудовых отношений предполагает ограничение или ущемление прав и возможностей кого-либо произвольным или необоснованным

способом. Может иметь место дискриминация при найме или увольнении, выборе профессии или продвижении по служебной лестнице, оплате труда, получении образования или повышении профессиональной подготовки.

*Конфликт* предполагает столкновение субъектов трудовых отношений, которое основывается на противоположности целей и интересов, взглядов и жизненных позиций.

*Социальное партнерство* как тип трудовых отношений является сегодня преобладающим в странах с развитой рыночной экономикой. Процесс его формирования был по своей сути последовательным переходом от конфликтного соперничества к сотрудничеству субъектов трудовых отношений.

Анализ трудового конфликта предполагает определение трех его моделей: *фордизм, трипартизм и формирование социального партнерства*. Фордизм характеризуется огромной властью нанимателя в пределах конвейерного производства, отсутствием трудового права, объединением работников в профсоюзы, приравниванием забастовок к уголовным преступлениям.

Трипартизм объединяет три элемента: политику государства, возможности промышленного бизнеса и деятельность профсоюзов. Эта модель узаконивает объединения наемных работников, коллективные договоры, право на забастовки. Рабочее движение выдвигает требования социальной справедливости, гуманизации труда, участия в управлении производством.

В пределах рыночной экономики наиболее распространенными являются такие модели социального партнерства, как либеральная и социально ориентированная. В первом случае речь идет о существенном ограничении роли государства в регулировании экономической системы, во втором — предполагается создание условий, которые обеспечат достойное существование и развитие человека.