



Анатолій КОЛОТ,
доктор економічних наук,
Київський національний економічний університет

Anatoly KOLOT,
Doctor of Economics,
Kyiv National University of Economics

РОЗВИТОК ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ І ЙОГО ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВУ СФЕРУ

(із практики зарубіжних країн)

DEVELOPMENT OF PROPERTY RELATIONSHIP AND IT'S EFFECT ON THE SOCIO-LABOUR SPHERE

(foreign countries experience)

У статті розглядаються сучасні тенденції розвитку відносин власності і насамперед власності працівників підприємств у зарубіжних країнах та їх вплив на відносини у сфері праці.

Current tendencies in the development of property relationship, and in the first place that of the property at enterprises employees in foreign countries and their effect on the relations in the sphere of labor are discussed.

Дослідження та всебічний аналіз відносин власності, що є базовими для будь-якої економічної системи, завжди були одними з найактуальніших для економічної теорії та господарської практики.

Якщо не повсюдне, то дуже широке визнання переваг приватної власності над державною не припинило дискусій з приводу того, які з існуючих форм власності є найбільш ефективними і справедливими та яким за змістом має бути подальший розвиток відносин власності.

В останні роки в економічній літературі все частіше підкреслюється трансформація відносин між працею і капіталом у зв'язку з дифузійною власністю, збільшенням кількості індивідуальних акціонерів, зниженням рівня концентрації акціонерного капіталу тощо. Ці процеси, дійсно, мають місце, однак потребують, на наше переконання, більш глибокого, комплексного аналізу та відповідної оцінки. Поверховий їх аналіз, що є досить поширеним, призводить до висновків, далеких від об'єктивного стану.

Збільшення кількості акціонерів та їх частки в загальній чисельності населення є незаперечним фактом. Про це свідчать, зокрема, такі дані. В Англії у 1983 році власниками акцій були 2 млн.чол. (5% дорослого населення), а вже в 1988 році їх кількість зросла до 9,4 млн.чол. (23% дорослого населення) [1, 33].

Подібна тенденція характерна для багатьох країн світу. Але чи має маса дрібних інвесторів реальний вплив на прийняття рішень, що пов'язані з управлінням акціонерною власністю? Відповідь на це питання є здебільшого негативною, оскільки частка капіталу індивідуальних власників залишається незначною. Так, в Англії у 80-х роках ХХ століття частка акцій, що належали дрібним акціонерам, в різних компаніях, які були приватизовані у 70-80-і роки, коливалася від 6,5% до 31,9%. При цьому в більшості випадків на частку 10% найкрупніших акціонерів припадало більш як 90% вартості акцій [1, 33]. За таких умов дрібні акціонери не можуть

суттєво впливати на прийняття рішень в органах управління корпораціями. Провідну роль тут відіграють не індивідуальні, а інституціональні інвестори.

Трансформація відносин власності, що відбулася на Заході в останні два-три десятиліття у процесі приватизації державного сектору, не означає дифузії власності як більш рівномірного розподілу прав власності на капітал між громадянами та на його управління. Принаймні така дифузія не має значного впливу на зміну базисних економічних відносин. Водночас більш очевидно за наслідками, як переконує світовий досвід, є трансформація відносин власності, що пов'язана зі зростання частки капіталу, який належить зайнятим у конкретній фірмі, завдяки реалізації різних схем участі працівників у капіталі своїх компаній. З огляду на це актуальнішим стає дослідження перетворень приватної власності, пов'язаних з розвитком власності працівників, з оцінкою її соціальної та економічної ефективності.

Ідея приватної власності працівників, що полягає у володінні підприємствами тими, хто на них працює, має свою давню історію. Традиційно значна увага їй приділялася у США, де вперше її висловив ще наприкінці 80-х років ХІХ століття засновник Стенфордського університету сенатор Леланд Стенфорд. За його ініціативи були розроблені та подані до конгресу США кілька законопроектів з розвитку кооперативів, співвласниками яких мали бути працівники. На думку Леланда Стенфорда, це мало б обмежити поширення антагонізму між трудом і капіталом, стабілізувати відносини у сфері праці. І хоча подані законопроекти не були підтримані конгресменами США, ідея розвитку власності працівників згодом активізувала пошук шляхів реформування базисних економічних відносин. У ХХ столітті чимало прагматичних політиків та бізнесменів взялися за реалізацію цієї ідеї з метою досягнення консенсусу між власниками робочої сили та капіталу. Зазначимо, що прийнятий у США ще в 1921 році закон про доходи надавав податковій пільги

підприємствам, які використовували плани розподілу прибутку серед працівників та надавали своїм працівникам акції як заохочення продуктивної, якісної роботи.

Починаючи з 20-х років ХХ століття, ідея розвитку акціонерної власності працівників стає предметом професійних досліджень. Одним з перших академічних видань, в якому глибоко розвинута теза щодо необхідності використання частини прибутку для випуску так званих трудових акцій і надання їх персоналу фірми відповідно до трудового внеску та участі найманих працівників у прийнятті управлінських рішень, є монографія засновника Брукінгського інституту **Роберта Брукінгса**, що вийшла у світ в 1929 році.

Соціально-економічні умови в роки Великої депресії, а потім Другої світової війни не сприяли активному розвитку власності працівників. До того ж профспілки тоді рішуче виступали проти розширення цієї власності, вбачаючи у ній хитрування підприємців, метою якого, на їх думку, було посилення експлуатації. Проте й за означених умов у США, наприклад, у 30-і роки було створено кілька сотень виробничих кооперативів, заснованих на власності працівників, як протидія згортанню робочих місць під впливом кризи.

У 50-і роки ХХ століття ідея власності персоналу підприємств отримує новий імпульс розвитку у зв'язку з потребою «соціалізувати» відносини між трудом і капіталом та підвищення мотиваційних настанов працюючих. У США в цей період банкір **Луїс Келсо** активно пропагував розширення масштабів власності працівників. Він пропонував, щоб корпорації фінансували всіма зацікавленими суб'єктами — інвесторами, споживачами, постачальниками і все більшою мірою — працівниками. Для цього Л.Келсо вважав за доцільне створити справедливіші умови доступу до кредитів широким верствами населення. Як наслідок, капіталістичне суспільство, на його думку, буде розвиватися більш гармонічно.

У середині 70-х років у США концепція розвитку власності працівників отримала новий розвиток завдяки діям сенаторів-демократів Р.Лонга і Е.Кеннеді, які внесли в конгрес законопроекти, що передбачали значні податкові пільги компаніям, які викупляли акції з метою їх подальшого розповсюдження серед свого персоналу. Ці законопроекти дали поштовх формуванню планів створення акціонерної власності працівників — **Employee Stock Ownership Plans (ESOP).** У подальшому у США було прийнято кілька десятків законів, які уточнювали «технологію» формування та розвитку власності працівників.

Черговий етап активізації інтересу до розвитку власності працівників правомірно пов'язувати з югославським експериментом у галузі робітничого самоуправління, що проводився у 60-70-і роки ХХ століття.

Пізніше, вже в 90-і роки, у світі спостерігається посилення інтересу до проблеми власності працівників підприємств, що можна пояснити цілою низкою причин. Серед них — значний ріст числа компаній, що реалізують плани ESOP у США та аналогічні плани в інших країнах; крах командно-адміністративної економіки, що була заснована на державній власності, та пошук ефективних шляхів приватизації; зміна ставлення профспілок до власності працівників.

У зарубіжній практиці значну роль у розвитку акціонерної власності працівників відіграє державна політика у цій галузі і, зокрема, прийняті законодавчі акти. З дією законодавства, що стимулює збільшення працівників-акціонерів, органи державної влади пов'язують більш справедливий розподіл власності, підвищення мотивації до праці, поліпшення

відносин між провідними соціальними партнерами. Діючі в багатьох країнах світу, насамперед у США, Західній Європі, законодавчі норми передбачають значні податкові пільги для всіх учасників викупу акціонерного капіталу, вимагають, щоб капітал, який викупується, не розподілявся більш нерівномірно, ніж фонд оплати праці, і щоб процес викупу та розподілу акцій серед працівників відбувався в якомога короткі терміни.

Про масштаби розвитку у світовій практиці власності працівників свідчать такі дані. Наприкінці 90-х років у США, наприклад, різними формами власності працівників було охоплено 15 млн.чол., або 12% робочої сили держави [2, 17]. Підприємств, що реалізують плани ESOP, у США нараховується 11 тисяч, на них зайнято 10 млн.чол.

Якщо ще на початку 80-х років власність працівників була поширеною лише на малих підприємствах, то, починаючи з 90-х років, вона швидко розвивається і у великих корпораціях. Серед найбільших американських компаній, що реалізують плани ESOP, можна назвати «Філіпс петроліум», «Шеврон», «Палароїд», «Проктор енд Гембл», «Макдоннел Дуглас». З кінця 80-х — початку 90-х років у США спостерігається розширення власності працівників у великих компаніях військово-промислового комплексу. Серед них такі промислові гіганти, як «Нортроп» (частка власності працівників 22%), «Грумман» (31,5%), «Роквел інтернешнл» (25,8%), «Макдоннел Дуглас» (24,4%), «Текстрон» (21,3%), «Локхід» (20%) [3, 258-259].

Приріст власності працівників компаній у США досягається за трьома схемами:

- реалізації так званих планів 401 (К), коли працівники здійснюють добровільні внески для викупу акцій;
- традиційних планів ESOP, коли внески для викупу акцій здійснюють лише роботодавці;
- використання опціонів для купівлі працівниками акцій корпорацій.

Наприкінці 90-х років у США нараховувалось 2,5 тис. компаній з числом зайнятих понад 1,5 млн.чол., де більше половини акціонерного капіталу належало працівникам. Серед них такі великі компанії, як торгова фірма «Паблік супермаркетс» (80 тис. зайнятих), авіакомпанія «Юнайтед ерлайнс» (80 тис.чол.), металургійна компанія «Ріпаблік інженірд стил» (5 тис.чол.), компанія з оренди автомобілів «Авіс» (12,5 тис.чол.), науково-дослідна корпорація «Сайенс еплікейшн» (16 тис.чол.), інжинірінгова компанія «Ральф Парсонс» (10 тис.чол.) та інші. Водночас підкреслимо, що серед компаній, які повністю чи частково належать персоналу, продовжують переважати невеликі й середні. Їх частка серед компаній, що реалізують плани ESOP, становить 85%, а кількість — понад 9 тис.чол. Приблизно в 44% з них власність працівників становить близько 25%, а в 27% компаній працівники є власниками контрольного пакету акцій. У 700 компаніях їм належить 100% акціонерного капіталу [4, 59].

За даними Національного центру власності працівників, у 1997 році працівники компаній контролювали приблизно 8,3% всієї корпоративної власності США. При цьому із загальної суми акціонерного капіталу, що становила \$8 трлн., на частку працівників припадало \$213 млрд. через участь у планах ESOP, приблизно \$256 млрд. — через плани 401 (К) і ще \$200 млрд. — через участь в опціонах з купівлі акцій [5, 1].

Світовий досвід переконує, що найефективнішими є ті системи участі працівників у капіталі, які передбачають створення фірм, капітал яких повністю контролюється зайнятими у них працівниками. Створення та функціонування таких фірм стає все більш поширеним явищем у Європі. На

цьому континенті кількість підприємств (головним чином виробничих кооперативів), що знаходяться у власності працюючих, значно зросла в останній чверті ХХ століття. Так, в Англії таких кооперативів у 1976 році було всього 36, а в 1988 році — вже більш ніж 1600. В Італії виробничих кооперативів, що знаходились у власності зайнятих, у 1973 році було 6572, в 1979 році — 16126, а в 1981 році — близько 20000. Аналогічне зростання кількості фірм «без капіталістів» мало місце у Франції, Канаді, Швеції, інших країнах [6, 148-151; 237-238].

Зміни, що відбуваються в базисних економічних відносинах, не можуть не формувати нових тенденцій у розвитку сфери праці. Різноманітні системи участі працівників у капіталі можна розглядати як реальний засіб розширення контролю над капіталом корпорацій.

Позитивні аспекти поєднання в одній особі працівника і співвласника компанії правомірно пов'язувати з більш широким та справедливим розподілом власності, підвищенням ефективності виробничого менеджменту, зростанням мотивації трудової діяльності, що має позитивно впливати на продуктивність праці і конкурентоспроможність продукції.

Ще один аргумент «за», на думку багатьох вчених та практиків, свідчить на користь того, що поєднання в доходах працівників заробітної плати та дивідендів забезпечує гнучкість системи компенсації за працю, дозволяє адекватно реагувати на мінливу економічну кон'юнктуру.

Окрім аргументів суто економічного характеру, вкажемо й на соціально-психологічні, соціально-трудова аспекти феномену володіння акціями свого підприємства, на які звертає увагу немало фахівців, — це реалізація потреб та задоволення мотивів нематеріального характеру, задоволеність від нового соціального статусу, формування нової виробничої культури під впливом участі в управлінні, гуманізація відносин між роботодавцями і найманими працівниками, спрощення «технології» ведення переговорів між соціальними партнерами з приводу укладення колективного договору.

Немало досліджень свідчать про успішне функціонування компаній, що реалізують плани участі працівників в акціонерному капіталі. Підтвердження цього — результати широкомасштабного дослідження, проведеного в США наприкінці 90-х років фахівцями з проблем власності М.Блейром, Д.Крузом та Дж.Блазі. Дослідження включало порівняльний аналіз результатів діяльності груп однотипних корпорацій за 1983-1997 роки, одні з яких впроваджували плани ESOP, а інші — функціонували в традиційному режимі.

Аналіз засвідчив, що з 27 компаній, де плани ESOP реалізовувалися, в зазначений період поліпшили свої позиції на ринку 16 (59,3%), тоді як з обстежених 45 традиційних корпорацій — тільки 23 (51,1%). Ще переконливішими є дані за окремими показниками діяльності компаній. Так, за приблизно однаковими середньорічними темпами зростання продуктивності праці норма прибутку в компаніях, що застосовували і не застосовували плани ESOP, становила в середньому відповідно 26,0 і 16,7%, а показники прибутку на одну акцію — 20,4 і 17,1% [3, 266, 272, 273].

Не можна не зазначити, що існуючі системи участі працівників у капіталі «своєї» компанії мають як своїх прибічників, так і критиків.

Фахівці, які досліджують ефективність систем співучасті у капіталі компанії, зазначають, що нерідко зростання акціонерного капіталу, який належить зайнятим, виступає як альтернатива збільшенню заробітної плати. Механізм функціонування цих систем посилює залежність доходу

працівників від благополуччя фірми і в цьому плані є чинним-мотиватором. Водночас зазначений механізм нівелює значення трудового внеску, збільшує ступінь негарантованості трудового доходу і підвищує його залежність від фінансових результатів діяльності фірми. Критика цієї сторони системи ESOP та інших подібних систем міститься в роботах відомого фахівця з економіки фірм, які самоуправляються, Я.Ванека [7, 115-137].

Ще один аргумент «проти» зводиться до того, що працівники-співвласники не зацікавлені у довготривалих капіталовкладеннях. Це, зокрема, пов'язане з тим, що працівники, досягши пенсійного віку і звільняючись, намагаються повернути певну частку акціонерного капіталу.

Не можна не зазначити, що соціально-економічна ефективність системи ESOP, як і інших аналогічних, нерідко знижується через формальну передачу працівникам права на управління власністю та збереження домінуючої ролі при цьому корпоративного менеджменту.

Можна погодитися з американськими фахівцями в галузі власності працівників Дж.Лоугом, К.Томасом, які зазначають, що «однієї лише власності працівників недостатньо: для створення ефективної культури власності необхідні також інші елементи» [4, 66]. І далі ці ж автори наголошують на необхідності розвивати в компаніях як власність працівників, так і систему їх участі в управлінні, інші форми демократизації виробництва.

Наприкінці підкреслимо, що важливість розвитку власності працівників «своїх» компаній є очевидною, і її не варто як переоцінювати, так і недооцінювати. Однак можна стверджувати, що підвищення частки власності працівників в акціонерному капіталі компаній відіграє переважно конструктивну роль в оптимізації інтересів основних соціальних сил, є реальним проявом «соціалізації» відносин, що формуються у сфері праці. Не випадково, за даними опитування, проведеного у США в кінці 70-х років ХХ століття, 66% респондентів виявили бажання працювати у фірмах, які належать самим трудящим [8, 35-36; 40].

Отже, все вищесказане потребує глибокого осмислення та врахування зарубіжного досвіду в практичній роботі з реформування відносин власності в нашій країні.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Matthew Bishop, John Kay. Does Privatization Work? Lessons from the UK. London: Centre for Business Strategy, London Business School, 1988.*
2. *Logue J., Glass R., Patton W., Teodosio A., Thomas K. Participatory employee ownership. How it works. Best practices in employee ownership. Kent, 1998.*
3. *The new relationship. Human capital in the american corporation. Editors — Margaret M. Blair and Thomas A. Kochan. Washington, 2000.*
4. *Труд за рубежом. — М.: Институт труда. — 2000. — № 4.*
5. *ESOPs, stock options and 401 (k) plans now control 8,3% of corporate equity. National centre of employee ownership. 2000.*
6. *Кооперативы в индустриально развитых странах. -М.: ИНИОН РАН, 1992.*
7. *Jaroslav Vanek. Crisis and reform: East and West. Essays in Social Economy. Ithaca NY: Self-published, 1989.*
8. *Джон Симмонс, Уильям Мэрс. Как стать собственником. Американский опыт участия работников в собственности и управлении. Пер. с англ. — М.: Аргументы и факты, 1993.*

Стаття надійшла до редакції 30.01.2001