

УДК 331.556.4

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПТИМИЗАЦИИ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ТРУДОМ И КАПИТАЛОМ И ЕГО ВОЗМОЖНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ЭКОНОМИКЕ УКРАИНЫ

Безматерных В.Г.

Таврический национальный университет им. В.И.Вернадского, Симферополь, Украина

В статье анализируется зарубежный опыт по устранению конфликта между трудом и капиталом посредством активного вовлечения работников предприятий (фирм) в процесс получения дохода от капитала. Рассматривается возможность его применения в современной экономике Украины.

Ключевые слова: труд, капитал, заработная плата, доход от капитала.

ВВЕДЕНИЕ. Последствия мирового экономического кризиса для экономики Украины оказались одними из самых тяжелых среди стран СНГ и Восточной Европы. По итогам 2009 года, объем промышленного производства в стране сократился на 21,9%. Самое большое падение зафиксировано в отраслях, ориентированных на экспорт: машиностроении, металлургии, химической промышленности. Результатом такого падения производства явилось резкое ухудшение положения трудящихся: сократилась среднемесячная заработная плата, увеличилось количество безработных (особенно в скрытой форме). Вопиющим в социальной сфере является ситуация, когда работающие люди не получают за свой труд заработную плату. На 1 февраля 2010 года сумма задолженности по выплате заработной платы достигла 1692, 4 млн. грн., что на 219,1 млн. грн. больше, чем на начало года. [1]. На наш взгляд, остроту социального противоречия могла бы сгладить «социализация» (как ее называют на Западе) отношений между трудом и капиталом.

Данная проблема требует теоретического осмысления. Это и определило выбор направления научного исследования. В отечественной экономической литературе накоплен значительный опыт исследования таких научных проблем как: экономические интересы, стимулирование труда, отношения между трудом и капиталом. Данной проблематикой занимаются такие ученые как Д.Богиня, А.Гош, Б.Кваснюк, А.Колот, И.Сорока, А.Чухно и другие.

Вместе с тем, многие аспекты «социализации» отношений между трудом и капиталом, особенно в Украине, остаются слабо разработанными. Наблюдается определенная фрагментарность, недостаточная комплексность в исследовании проблемы.

Целью данной статьи является выявление возможности использования в Украине зарубежного опыта по устранению конфликта между трудом и капиталом посредством активного вовлечения работников в процесс получения дохода от капитала.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Впервые в США идею частной собственности рабочих высказал еще в конце 80-х годов 19 столетия сенатор Леланд Стэнфорд. И хотя поданный законопроект не был утвержден конгрессом

США, но сторонники этой идеи активизировали поиск путей реформирования базисных экономических отношений. В 50-е годы 20 столетия идея собственности персонала предприятий получила новый импульс развития. В США в этот период активным пропагандистом расширения масштабов собственности работников был банкир Луис Келсо. Он предлагал, чтобы корпорации финансировались всеми заинтересованными субъектами – инвесторами, потребителями, поставщиками и в дальнейшем во все большей степени – работниками. Для этого Л. Келсо считал за необходимое создание справедливых условий доступа к кредитам широких слоев населения. Только так капиталистическое общество, по его мнению, будет развиваться гармонично.

В 70-х годах 20 столетия концепция развития собственности работников получила дальнейшее развитие благодаря деятельности сенаторов-демократов Р. Лонга и Э. Кеннеди. Законопроекты этих сенаторов положили начало формированию планов создания акционерной собственности работников – Employee Stock Ownership Plans (ESOP).

В 90-е годы 20 ст. наблюдался усиленный интерес к проблемам собственности работников предприятий, что можно объяснить целым рядом причин. Среди них – значительный рост числа компаний реализующих планы ESOP в США и аналогичные планы в других странах; крах командно-административной экономики, базирующейся на государственной собственности и поиск эффективных путей приватизации; изменение отношения профсоюзов к собственности работников [2].

В зарубежной практике значительную роль в развитии акционерной собственности работников играет государственная политика в этой сфере и, в частности, принятые законодательные акты. С действием такого законодательства органы государственной власти связывают более справедливое распределение собственности, усиление мотивации к труду, улучшение отношений между ведущими социальными партнерами. Действующие во многих странах мира законодательные нормы предполагают значительные налоговые льготы для всех участников выкупа акционерного капитала.

О масштабах развития в мировой практике собственности работников свидетельствуют следующие данные. В конце 90-х годов 20 столетия в США, например, разными формами собственности работников было охвачено 15 млн. человек, или 12 % рабочей силы государства. Только предприятий реализующих планы ESOP в США насчитывается 11 тысяч с работающими на них 10-ю тысячами работников. Начиная с 90-х годов собственность работников быстро развивается и в крупных корпорациях. Среди них такие как «Филипс петролеум», «Шеврон», «Палароид», «Проктор энд Гембл», «Макдоннел Дуглас».

С конца 80-х – начала 90-х годов в США наблюдается расширение собственности работников в крупных компаниях военно-промышленного комплекса. Среди них такие промышленные гиганты как «Нортроп» (доля собственности работников 22 %), «Грумман» (31,5%), «Роквел Интернешнл» (25,8%), «Макдоннел Дуглас» (24,4%), «Локхид» (20%). Прирост собственности работников компаний в США достигается по трем схемам: а) реализация так называемых планов 401 (К), в соответствии с которыми работники осуществляют

добровольные взносы для выкупа акций; б) традиционные планы ESOP в соответствии с которыми выкуп акций осуществляют только работодатели; в) использование опционов для покупки работниками акций корпораций.

В конце 90-х годов в США насчитывалось 2,5 тысяч компаний с количеством работников свыше 1,5 млн. человек, где больше половины акционерного капитала принадлежало работникам. Среди них такие крупные компании, как торговая фирма «Пабликс супермаркетс» (80 тысяч работников), авиакомпания «Юнайтед ерлайнс» (80 тысяч), металлургическая компания «Рипаблик инженерд стил» (5 тысяч), компания по аренде автомобилей «Авис» (12,5 тысяч), научно-исследовательская корпорация «Саенс епликейшн» (16 тысяч) и ряд других.

Вместе с тем следует отметить, что среди компаний, которые полностью или частично принадлежали персоналу, продолжают преобладать небольшие и средние. Их доля, среди компаний, реализующих планы ESOP, составляет 85%. Приблизительно в 44% из них собственность работников составляет около 25%, а в 27% компаний работники владеют контрольным пакетом акций. В 700 компаниях им принадлежит 100% акционерного капитала [3].

Мировой опыт свидетельствует о том, что наиболее эффективными являются те системы участия работников в капитале, которые предполагают создание фирм, капитал которых полностью контролируется их работниками. Создание и функционирование таких фирм становится явлением все более распространенным в Европе. Здесь количество предприятий (в основном производственных кооперативов) находящихся в собственности работников значительно возросло в последней четверти 20 столетия. Так, в Англии таких кооперативов в 1976 году было всего 36, а в 1988 – уже свыше 1600. В Италии производственных кооперативов, находящихся в собственности работников, в 1973 году было 6572, в 1979 – 16126, а в 1981 году их было уже около 20000. Аналогичный рост количества фирм «без капиталистов» имел место во Франции, Канаде, Швеции, многих других странах [4].

Позитивные аспекты соединения в одном лице работника и совладельца компании правомерно связать с более широким и справедливым распределением собственности, с ростом эффективности производственного менеджмента, с ростом мотивации трудовой деятельности. Все это, безусловно, должно позитивно отразиться на производительности труда и конкурентоспособности продукции фирм. В США в конце 90-х годов 20 ст. было проведено широкомасштабное исследование о деятельности фирм с собственностью работников. Исследование охватывало сравнительный анализ результатов деятельности групп однотипных корпораций за 1983 – 1997гг, одни из которых применяли планы ESOP, а другие работали в традиционном режиме. Анализ свидетельствовал, что из 27 компаний, где применялись планы ESOP, улучшили свои позиции на рынке 16 (59,3%). Из обследованных 45 традиционных корпораций улучшили свои результаты лишь 23 (51,1%). Норма прибыли в компаниях с планами ESOP составила 26,0%, а в традиционных – 16,7% [3].

Нельзя не сказать, что системы участия работников в капитале имеют и свои отрицательные стороны. У них есть как сторонники, так и критики. Очевидно, что

одной лишь собственности работников недостаточно для создания эффективной культуры собственности. Необходимо развивать не только собственность работников, но и систему их участия в управлении, другие формы демократизации производства.

Что же представляют собой изменения в социально-трудовой сфере Украины под влиянием реформирования отношений собственности? Предполагалось, что приватизация станет важной предпосылкой эффективности производства, поскольку она покончит с безответственностью в экономике, а у наемных работников коренным образом изменит отношение к труду и собственности. Предполагалось, что коллективы бывших государственных предприятий получат преимущества в процессе приватизации, станут членами акционерных обществ, т.е. совладельцами приватизированных предприятий. На практике приватизация проявилась неэффективной с точки зрения возрождения производства, ослабления его спада, решения проблем структурной перестройки. В ходе приватизации не были созданы социально-экономические основы нового отношения к труду, системы социальной защищенности людей труда собственностью.

Самостоятельность предприятий, становление рыночных отношений, казалось бы, должны были дать толчок к поиску резервов производства, применению прогрессивных форм и методов организации труда и производства. Однако этого не произошло и больше того – нарастает тенденция к дезорганизации производства, ухудшается состояние организации труда. Многие отечественные экономисты причину этого видят исключительно в несовершенстве экономического механизма хозяйствования, который не стимулирует ресурсосбережение. На наш взгляд, причин значительно больше. Основы низкого уровня организации труда и производства, вероятно, связаны с трудовым менталитетом нации, культурой во всех ее проявлениях, традициях сформировавшихся в командно-административной системе хозяйствования.

Основные выводы:

а) в экономике Украины необходимо не только создавать экономические условия, стимулирующие применение прогрессивных форм и методов организации труда и производства, но и пропагандировать лучшие организационные новации, развивать культуру труда, воспитывать национальные кадры на лучших примерах рационализации труда и трудосбережения, как отечественных, так и зарубежных;

б) реальному использованию в Украине мирового опыта участия работников в капитале фирм (предприятий) препятствует множество факторов, как объективных, так и субъективных, в том числе слабо развитый фондовый рынок;

в) формирование качественно нового организационного уровня производства представляется особенно важным в условиях относительной инертности технической базы производства, недостаточности финансовых ресурсов. Оно должно способствовать решению экономических задач и становлению новых отношений в сфере труда.

Направление дальнейших исследований в данной сфере связано с разработкой практических рекомендаций по применению зарубежного опыта «социализации» отношений между трудом и капиталом в реалиях современной экономики Украины.

Список литературы

1. www.ukrstat.gov.ua.
2. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання / Колот А.М. - К.:КНЕУ, 2003. – 230 с.
3. Труд за рубежом. – М.: Институт труда, 2000. - №4.
4. Кооперативы в индустриально развитых странах. – М.: ИНИОН РАН, 1992.

Безматерніх В.Г. Оптимізація відносин між працею і капіталом в сучасній економіці України / В.Г. Безматерніх // Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2010. – Т. 23 (62). № 1. - С. 30-34.

У статті аналізується зарубіжний досвід по усуненню конфлікту між працею і капіталом за допомогою активного залучення працівників підприємств (фірм) до процесу отримання доходу від капіталу. Розглядається можливість його застосування в сучасній економіці України.

Ключові слова: праця, капітал, заробітна плата, дохід від капіталу.

Bezmaternykh V.G. Optimization of relations between labor and capital in the modern economy of Ukraine / V. Bezmaternykh // Scientific Notes of Taurida National V. Vernadsky University. Series: Economy and Management. – 2010. - Vol. 23 (62), № 1. – P. 30-34.

In the article foreign experience is analyzed on the removal of conflict between labor and capital by means of the active engaging of workers of enterprises (firms) in the process of receipt of capital income. Possibility of his application is examined in the modern economy of Ukraine.

Keywords: labor, capital, wages, capital income.

Статья поступила в редакцию 20.01.2010 г.