Проблемы государственной службы и управления

В. И. Плакся

Институциональные изменения собственности и статус наёмных работников

Плакся Вячеслав Иванович — доктор экономических наук, профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные вопросы формирования институциональных отношений между субъектами собственности и наёмными работниками в контексте модернизации экономики российского общества.
Ключевые слова: акционирование, долевой капитализм, институционализация, наёмный работник, народное предприятие, собственность.

Отношения собственности, лежащие в основе любой экономики, не являются статичными, раз и навсегда данными. Они подвержены развитию и изменению. Эти изменения происходят различными путями, в многообразных формах. Наиболее распространённая из них — акционирование предприятий.

На Западе акционирование предприятий, компаний, концернов, корпораций имеет длительную историю. Массовый характер оно приобрело в середине XX столетия, причём определённая часть выпускавшихся акций предназначалась специально для работников данной компании или фирмы — так называемые рабочие акции, которые, кстати сказать, нередко навязывались рабочим принудительно. Именно в тот период в связи с распространением рабочих акций и, соответственно, превращением рабочих в собственников акционерного капитала в странах Запада, особенно в США, появились и получили широкое хождение различные варианты «трансформации капитализма».

Уже к концу 80-х годов в развитых странах подавляющее большинство компаний и фирм являлись акционерными. Акционерные общества стали

главной организационно-правовой формой хозяйствования, преобладающей практически во всех сферах и отраслях экономики западных стран. К этому времени в Соединённых Штатах Америки 29 % взрослого населения страны владели акциями различных компаний, в Англии акционерами являлись 20%, в ФРГ — 15% взрослого населения[1].

Следует отметить, что в США ещё в середине 70-х годов в акционировании возникло новое явление — народные предприятия, которые полностью или частично (от 51 до 100 % акционерного капитала) находятся в собственности трудовых коллективов. Существовали специальные планы передачи собственности на акционерный капитал предприятий наёмному персоналу («Employee Stock Ownership Plans» — ESOP). К концу 80-х годов такие планы имели 9,8 тыс. компаний, ими было охвачено 10 млн рабочих и служащих, что составляло около 1/4 общей численности занятых на предприятиях корпораций в сфере материального производства, а по отношению к общей численности рабочей силы — 10%[2]. Развитие планов ESOP в США поощрялось государством путём льготного налогового стимулирования предпринимателей, предоставления льготных кредитов и субсидий трудовым коллективам, приобретавших компании в свою собственность, особенно на первых порах их деятельности в качестве собственников. Распространение планов ESOP также стало активно продвигаться в странах Западной Европы и Азии.

Несомненно, что реализация подобных планов способствует расширению круга лиц наёмного труда, которые становятся совладельцами и даже владельцами предприятий, собственниками определённой доли акционерного капитала «своих» компаний со всеми вытекающими отсюда положительными для рабочих последствиями.

В контексте исследуемой проблемы речь идёт, прежде всего, о воздействии изменений в отношениях собственности, возникновении и развитии акционерных обществ с участием наёмных работников на рынок труда. Какое влияние оказывают эти изменения на рыночные отношения в сфере труда, на занятость и безработицу? Как воздействуют они на характер отношений между наёмным работником, с одной стороны, и работодателем — с другой? Изменяется ли социальный статус наёмных работников, их правовое и экономическое положение на рынке труда вследствие их превращения в акционеров-собственников определённой доли акционерного капитала предприятий?

Рассматривая в 1996 году в своей книге[3] различные аспекты проблемы превращения российских наёмных работников в собственников посредством акционирования, мы отмечали, что наилучшим вариантом, с точки зрения ин-

---

[1] Statistical abstract of United States. Wash. 1988. P. 487.

[2] Time. February. 13.1989. P 32; Вопросы экономики. — 1990. — № 9. — С. 135.

[3] *Плакся В.* Безработица в рыночной экономике. — М., 1996. — С. 35–55.

тересов самих работников, был бы вариант, в соответствии с которым трудовому коллективу передавались 100 % акционерного капитала, или, по другому сценарию, — контрольный пакет акций с правом последующего выкупа всей собственности. При таком варианте в руках трудового коллектива была бы сосредоточена не только вся сумма акционерного капитала, но и средства производства. При этом радикально были бы решены, по меньшей мере, три фундаментальных взаимосвязанных и взаимообусловленных задачи.

Во-первых, рабочие становятся действительными, реальными собственниками средств производства, настоящими, а не формальными, хозяевами предприятий, компаний, фирм и т.д.

Во-вторых, сами рабочие распоряжаются собственным трудом и его результатами, являются подлинными собственниками, хозяевами своего труда и создаваемого ими продукта. Это — коренное и решающее условие реализации собственности на средства производства. Без возможности (не только правовой, формальной, но и реальной, фактической) распоряжения результатами труда право собственности, по существу, утрачивает смысл.

В-третьих, реальная собственность работников на средства производства и созданные ими продукты существенно изменяет их положение на рынке труда. При таких условиях сам коллектив через свои выборные органы решает практически все вопросы, касающиеся обеспечения занятости своих работников, найма и увольнения, предотвращения безработицы, условий и оплаты труда, режима труда и производственной дисциплины, продолжительности рабочего дня и рабочей недели, социальной защищённости членов трудового коллектива. Рабочие становятся хозяевами своего положения, своей судьбы.

Не лишён в этой связи научного интереса и исторической значимости тот факт, что идея превращения рабочих в коллективных собственников средств производства обстоятельно рассматривалась Джоном Стюартом Миллем. В начале последней трети XIX столетия (1871 г.) он писал: «форма ассоциации, которая (если продолжать её совершенствовать) в конце концов, возобладает, это не разновидность экономики, где капиталист решает все, а рабочие лишены права голоса в управлении. Это — ассоциация самих рабочих, коллективно, на равных владеющих средствами производства, необходимыми для их труда, осуществляемого под руководством управляющих, которые избираются и увольняются самими рабочими»[1].

Отметим, что у Дж. Ст. Милля, как это явствует из приведённой цитаты, «форма ассоциации» рабочих дана вне связи с развитием акционерных обществ, как самостоятельная форма коллективного владения средствами производства, противопоставленная индивидуальной частной собственности капиталиста.

---

[1] Цит. по: Мировая экономика и международные отношения. — 1992. — № 8. — С.125.

Серьёзную основу для размышлений даёт и опыт создания народных предприятий в США. Здесь этот процесс происходит путём внедрения на предприятиях, так называемых планов ESOP, то есть планов постепенного превращения акционерного капитала компаний в собственность трудовых коллективов. Рабочим предоставляется право поэтапного выкупа данного предприятия или компании, начиная с 10 % акционерного капитала и кончая приобретением 100 % акций, то есть полным переходом акционерного капитала в собственность трудового коллектива, причём сумма выкупа погашается в рассрочку до 10 лет. Фактически решающая роль трудового коллектива на предприятии устанавливается, начиная с приобретения контрольного пакета акций. К концу 80-х годов в США планы ESOP имели около 10 тыс. компаний. На предприятиях этих компаний, функционирующих преимущественно в сфере материального производства, было занято 10 млн рабочих, что составляло примерно 10 % всей наёмной рабочей силы страны и 25 % численности рабочих, занятых на предприятиях корпораций[1].

Заслуживает внимания тот факт, что процесс образования народных предприятий в США не только не подавляется, но, напротив, поддерживается и поощряется и менеджерами компаний и государством. Государственная поддержка идёт по следующим основным направлениям:

а) создание правовой базы образования и функционирования народных предприятий (так за 1974 – 94 годы Конгресс США утвердил более 20 необходимых законодательных актов);

б) льготное налоговое стимулирование предпринимателей, согласившихся на внедрение на предприятиях своих компаний планов ESOP;

в) предоставление налоговых льгот, субсидий и льготных кредитов трудовым коллективам, приобретающим предприятия компаний в свою собственность, особенно на первых порах деятельности таких коллективов в качестве собственников.

Характерной чертой конца 80-х и начала 90-х гг. стало распространение собственности работников в крупных компаниях военно-промышленного комплекса. Среди них такие промышленные гиганты, как «Грумман» (доля собственности работников 31,5 %), «Макдоннел Дуглас» (24,4 %), «Нортроп» (22 %), «Роквел Интернэшнл» (25,8 %), «Локхид» (20 %), «Текстрон» (21,3 %)2. Если в 80-е гг. компании ESOP преобладали в металлургии и металлообработке, то в последующем они стали более равномерно распределяться по всем отраслям экономики США.

Тем не менее среди компаний, находящихся в собственности работников, по-прежнему преобладают небольшие и средние закрытые корпорации. Доля таких компаний среди всех компаний ESOP 85 %.

---

[1] Time. 1989. February. 13. P. 32 – 33.

В августе 2010 года американская Ассоциация ESOP опубликовала результаты обследования, проведённого среди её 1400 членов. Обследование выявило, что средний возраст компаний, применяющих ESOP, составляет 15 лет, что свидетельствует об их устойчивости. 84 % респондентов согласились, что ESOP усиливает мотивацию работников и увеличивает производительность их труда.

По данным ESOP ASSOCIATION, более 11 тысяч компаний находится в собственности работников, в них трудятся около 14 млн человек. В 4500 компаниях работникам принадлежит контрольный пакет акций, а в 3000 — 100 % акций в собственности коллектива.

Также в сентябре 2010 года Employee Ownership Foundation опубликовало результаты расширенного изучения ESOP, которые показали, что использование этой системы позволяет значительно увеличить вознаграждение работников. Компании применяющие ESOP, вкладывают в эту систему на 75 % больше средств, чем компании, не использующие ESOP.

Летом 2011 года Employee Ownership Foundation опубликовало 20-е ежегодное обследование экономического состояния компаний, в рамках которого 92,21 % респондентов заявили, что внедрение и использование ESOP стало хорошим бизнес-решением, которое помогло компании в трудные кризисные годы.

Как уже было отмечено, первопроходцами в демократизации производственных отношений признаны США. В Европе этот процесс также является важной составляющей вложений в человеческий капитал, одним из решающих условий повышения эффективности производства. Под эгидой Евросоюза образована Европейская федерация работников-собственников, объединяющая ассоциации и союзы более 50 стран континента. Членам ЕС рекомендовано развивать программы участия работников в управлении производством и распределении результатов.

В 1998 г. в России вступил в силу Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», призванный содействовать развитию производственной демократии и преодолению противоречий между трудом и капиталом. В соответствии с требованиями этого закона в собственности работников народного предприятия в целом и одного работника-акционера должны быть акции номинальной стоимостью соответственно более 75 и менее 5 % уставного капитала. Среднесписочная численность работников в пределах 515 000 человек. Решения общего собрания принимаются по принципу «один акционер — один голос».

Опрос, проведённый аналитическим центром «ЭЖ» даёт некоторые представления об экономической и социальной сущности ЗАО работников (ЗАОр)[1]. Среди опрошенных народных предприятий Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат (Республика Татарстан), Туринский цел-

[1] См.: Экономика и жизнь. — 2010. — № 22.

люлозно-бумажный комбинат, «Сухоложскасбоцемент» (Свердловская обл.), завод «Искож» (г. Йошкар-Ола), кондитерская фабрика «Конфил» (г. Волгоград), «Архангельскхлеб», «Красная звезда» (Республика Удмуртия), «Жуковмежрайгаз» (Калужская обл.). Предприятия относятся к таким отраслям экономики, как целлюлозно-бумажная, лёгкая, пищевая и топливная промышленность, машиностроение, деревообработка, строительство.

Годовой валовой объем производства на крупных предприятиях (1000 – 2000 работающих) достигал 1,5 – 3 млрд руб., с числом занятых до 500 человек — порядка 100 – 500 млн руб. Степень износа оборудования не превышает 40 – 50 % (как исключение — до 60 %). На половине предприятий 40 – 70 % оборудования не старше пяти лет. Доходы не проедаются, а целенаправленно инвестируются. До 50 % прибыли (десятки и сотни миллионов рублей) по решению трудовых коллективов ежегодно направляется на обновление основных фондов и технологическую модернизацию, составляя, как правило, 100 % инвестиций. Производственно-финансовые показатели (объёмы производства и реализации товарной продукции, среднемесячная зарплата, рентабельность) — на уровне или выше средних по отрасли[1].

К сожалению, сегодня картина развития народных предприятий в России далеко не отрадная. Тому много причин, анализ которых может стать предметом отдельной статьи.

Здесь же хочу обратиться к основным выводам американских экономистов Дугласа Круза, Ричарда Фримэна, Джозефа Блези, которые рассматривают народные предприятия как ведущую модель долевого капитализма[2]. Так, долевой капитализм, в их представлении, стал значительной частью экономической модели США, способной увеличить благосостояние как работников с низким и средним уровнем доходов, так и экономические показатели фирм. Это вызвано большей преданностью работников своему предприятию, их лояльностью и желанием усердно трудиться; снижением текучести кадров; уверенностью, что коллеги также работают с полной отдачей и в курсе всех проблем компании; стремлением работников к инновационной деятельности. Долевой капитализм наиболее эффективен тогда, когда совмещается с политикой вовлечения работников в процесс принятия решений и другими передовыми методами стимулирования труда.

Долевой капитализм улучшает материальное положение и моральное состояние работников. Это вызвано более активным участием работников в процессе принятия решений; значительными заработками и премиями;

---

[1] Экономика и жизнь. — 2010. — № 22.

[2] Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options, edited by Douglas L. Kruse, Richard B. Freeman, and Joseph R. Blasi. Chicago : University of Chicago Press, 2010.

высоким уровнем охраны труда и условий труда, доверием фирме и её менеджменту; хорошими взаимоотношениями в коллективе.

Долевой капитализм успешно дополняет другие современные формы стимулирования труда. Комбинация долевых выплат работникам с другими стимулирующими мерами (такими как вовлеченность работников в процесс принятия решений, поддержание заработной платы на уровне или выше рыночной, ослабление жёсткого контроля за процессом труда) приносит максимальные выгоды как самим работникам, так и фирмам.

Риск инвестирования в долевой капитализм (в народные предприятия) вполне управляем. Согласно теории портфельных инвестиций долевое участие работников может быть частью эффективного портфеля инвестиций наравне с другими направлениями вложений, риск таких инвестиций невысок из-за весьма скромной доли каждого работника. Наименее рискованные формы долевого капитализма (такие как долевое распределение прибыли или процент от прибыли; распределение акций в зависимости от уровня заработной платы) могут быть успешно дополнены более рискованными формами, при которых работники покупают акции без ограничений.

Американские экономисты анализируют деятельность народных предприятий через призму интересов работника (коллектива работников), фирмы и государства. Это перекликается с позицией лауреата Нобелевской премии по экономике (2009 г.) Элинор Остром, которая считает, что в современную эпоху политико-экономическую жизнь нельзя понять и организовать исключительно на основе концепции рынка и государства. Необходим, по её мнению, «более разнообразный набор политических формулировок», чем «жёсткие» понятия рынка и государства[1].

Именно такой подход целесообразен при рассмотрении перспектив развития народных предприятий и статуса работника и в России.

Список литературы

1. *Зимина Т. В.* К вопросу об эффективности народных предприятий // Экономист. 2011. № 10.

2. Лауреаты Нобелевской премии по экономике. СПб. : Наука. 2010.

3. Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options, edited by Douglas L. Kruse, Richard B. Freeman, and Joseph R. Blasi. Chicago : University of Chicago Press, 2010.

© Плакся В. И., 2012

[1] Лауреаты Нобелевской премии по экономике. — СПб. : Наука. — 2010. — С. 923 924.