
И.В. ЖАБЕНОК

*ПЕРЕДАЧА ГОСПРЕДПРИЯТИЙ
В СОБСТВЕННОСТЬ ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ*

Принято считать, что процесс системной трансформации экономики в постсоциалистических странах представляет собой совокупность трех взаимосвязанных экономических политик: стабилизации, либерализации и институциональных преобразований. Успех реализации каждой из них предопределяет результативность реформ в целом, а также перспективы последующего экономического роста. И если осуществление экономической стабилизации и либерализации возможно в относительно короткие сроки, то институциональные реформы представляют собой долговременный и трудоемкий процесс преобразования и формирования новых экономических институтов. Ключевым элементом в этом процессе является трансформация отношений собственности как фундамента системы экономических отношений в обществе. Отсюда очевидно, что эффективность проводимой приватизации в значительной степени обуславливает общие успехи экономической трансформации в целом.

Оценка эффективности приватизации может быть неоднозначна и определяется степенью достижения основных целей процесса трансформации форм собственности. Среди таких целей выделяются экономическая и социальная.

Под экономической целью понимается повышение прибыльности разгосударственных предприятий, улучшение их финансового положения, инвестиционной привлекательности. На макроуровне результатом приватизации должен стать рост конкурентной среды в экономике, увеличение притока инвестиций, ускорение формирования рыночных институтов, минимизация действия негативных экономических явлений (инфляция, безработица).

Социальная цель предполагает сохранение или увеличение количества рабочих мест, повышение уровня реальных доходов населения, развитие социальной базы предприятий, развитие участия трудовых коллективов в управлении предприятиями, формирование элементов рыночного поведения населения.

Очевидно, что в долгосрочной перспективе эти цели взаимодополняются. Однако на краткосрочном отрезке времени достижение одной из них часто может происходить за счет другой.

Исходя из вышесказанного целесообразно различать экономический и социальный эффект от приватизации. Поэтому при выборе метода приватизации следует учитывать это обстоятельство, находя наиболее оптимальное сочетание экономического и социального эффектов.

Рассмотрим один из методов приватизации, предполагающий передачу прав собственности полностью либо частично работникам государственного предприятия. Важно подчеркнуть различие между передачей имущества членам трудового коллектива и менеджерам этого предприятия. При всем подобии этих методов результаты их реализации могут быть различными вследствие отличия мотивов экономического поведения упомянутых групп инсайдеров.

Указанный метод трансформации отношений собственности получил широкое распространение и имеет относительно длительную историю. Так, в США в период политики разгосударствления, проводимой администрацией президента Р. Рейгана, этот метод претворялся в жизнь под титулом программы ESOP (Employee Stock Ownership Plan — система участия работников в собственности), охватившей около 10 тыс. предприятий и более 10 млн граждан. На первоначальном этапе рыночной трансформации передачу собственности государственных пред-

приятий в руки работающих рассматривали как наиболее перспективный метод приватизации в странах ЦВЕ, особенно в Польше, что являлось следствием чрезвычайно большого влияния профсоюзов на социальную и экономическую политику государства. Современные Китай и Вьетнам также предпочитают использовать данный метод в рамках собственной концепции реформирования экономики, так как он позволяет в определенной мере сочетать рыночные экономические преобразования с сохранением социалистической риторики.

Рассмотрим, что собой представляет указанный метод приватизации и каковы пути его реализации в контексте достижения социальной и экономической эффективности. Существует несколько способов осуществления передачи государственной собственности работникам предприятий.

Первый предполагает передачу имущества государственного предприятия трудовому коллективу как целостному субъекту отношений собственности. В данном случае трудовой коллектив формирует (перед началом или в процессе приватизации) орган, в компетенции которого будет находиться управление его собственностью. Здесь не происходит индивидуализация прав собственности и не определяется доля каждого работника в имуществе. В итоге реализация прав собственности опосредуется через упомянутый полномочный орган, на который трудовым коллективом возлагаются обязанности по пользованию и распоряжению имуществом.

Согласно второму способу государственное предприятие превращается в акционерное общество, акции которого распределяются среди членов трудового коллектива. Возможна передача как всех акций, так и части их. Существует множество вариантов претворения в жизнь указанного способа. Один из них предполагает создание на базе госпредприятия закрытого акционерного общества. В этом случае обращение акций строго ограничено и регламентирована доля в имуществе каждого акционера. Формируются определенные барьеры для выведения активов предприятия из-под контроля работников. Продать или передать свою долю член акционерного общества может только с согласия остальных акционеров, при этом последние обладают приоритетным правом покупки.

В соответствии со вторым вариантом создается открытое акционерное общество. Работники-акционеры получают полные права собственника, при этом созданная организационно-правовая единица становится традиционным акционерным обществом в рыночной экономике.

Один из важных вопросов, требующий решения при использовании указанного способа, касается порядка передачи акций работникам предприятия. Здесь можно выделить три подхода: передача акций безвозмездно; продажа акций работникам по рыночным ценам, но с предоставлением приоритета в очереди покупки; продажа акций по льготной цене и/или на льготных условиях.

Первый подход предполагает, что работники могут по собственному желанию безвозмездно получить акции своего предприятия в тех долях, которые будут определены коллективом. Такую передачу можно представить в виде компенсации трудового вклада работников в организацию и развитие предприятия. В случае второго подхода работники оплачивают полную стоимость приобретаемых акций. Однако при этом возникает проблема определения рыночной стоимости имущества и его доли, реализуемой работникам; до тех пор, пока не будет рыночной котировки акций, любое определение стоимости имущества — условно. Поэтому первоначально акции могут реализовываться по номинальной стоимости. Если на базе государственного предприятия создается открытое акционерное общество, то в зависимости от установившейся рыночной стоимости предприятия реальный курс акций работников возрастет либо снизится по сравнению с номинальным. Как показал пример Великобритании, доля работников, желающих приобрести акции предприятия бесплатно, составила более 90 %, в то время как за плату либо со скидкой (в пределах 10 %) таких было менее половины [1, 36].

В связи с некоторыми негативными моментами, имеющими место в варианте, предусматривающем как бесплатную передачу, так и реализацию за полную стоимость, возможно использование промежуточного варианта, по которому доли в приватизированных предприятиях могут продаваться членам коллектива со скид-

ками либо с рассрочкой платежа. В последнем случае погашение задолженности целесообразно производить путем отчислений из заработной платы. Государство, заинтересованное в передаче предприятий работникам, может осуществлять субсидирование доходов членов трудовых коллективов, направляемых на приобретение акций, либо предоставить налоговые льготы в отношении сумм, направляемых работниками на приобретение акций собственных предприятий. Стоит отметить, что у американцев, например, программа ESOP предполагает приобретение акций работниками за счет получаемых предприятием доходов.

Одним из вариантов создания акционерного общества работников выступает акционариат трудящихся. Концепция данного общества была предложена, в частности, сотрудниками кафедры промышленного предприятия Варшавской школы планирования и статистики под руководством профессора Тадеуша Кечинского. Создание акционариата предполагало образование акционерного общества, собственником которого могут стать в равной мере как работники, так и государство (в Польше — государственное казначейство), и внешние инвесторы (физические и юридические лица). Однако передаваемые работникам акции являются именными, при этом одна акция, находящаяся в собственности работника, дает право на пять голосов при принятии решений. Таким образом, для установления контроля над деятельностью предприятия работникам достаточно сконцентрировать в своих руках 17 % акций. Акции увольняющихся работников теряют льготные свойства и становятся обычными акциями на предъявителя. Предполагается, что пенсионеры предприятия будут обладать всеми правами работников-акционеров, а к их наследникам акции перейдут как акции на предъявителя.

Одной из форм приватизации государственного предприятия может служить создание производственного кооператива (трудовая артель). Отличительной особенностью данной формы от вышеуказанных является то, что доли каждого работника в капитале равны, благодаря чему каждый член кооператива имеет один голос при управлении предприятием. Распределение же доходов производится исходя из трудового вклада каждого работающего. Такую форму целесообразно рассматривать как переходную, на базе которой возможно создание классического рыночного предприятия. Именно кооперативную организацию польский экономист М. Домбровский рассматривал в одной из статей, опубликованных в конце 80-х гг. XX в., как одну из форм организации предприятия в *социалистической* экономике, позволяющую минимизировать участие государства в его деятельности. Для кооперативных организаций характерно существенное увеличение мотивации работников в результатах труда, так как их доход от участия в организации напрямую будет зависеть от трудового вклада.

Рассмотрим экономический и социальный эффекты от приватизации, проведенной в форме передачи государственного имущества работникам предприятий. Прежде всего следует определить, насколько изменение формы собственности повлияет на динамику финансовых результатов и экономического положения предприятия. Можно указать два основных направления влияния процесса передачи имущества государственного предприятия трудовому коллективу на экономическую эффективность. Во-первых, вероятно увеличение заинтересованности работника как в результатах собственного труда, так и в результативности функционирования всего коллектива. Рост мотивации к труду определяется формированием у работника чувства собственности, отождествлением себя в качестве совладельца производственного капитала, как следствие — формирование коллективной ответственности, базирующейся на индивидуальной экономической заинтересованности. Однако степень этой заинтересованности в значительной мере определяется способом приватизации и вариантом передачи акций работникам. Если субъектом права собственности становится трудовой коллектив, то, как уже отмечалось, реализация этих прав работниками происходит опосредованно, снижая, таким образом, мотивацию работника в улучшении результатов собственного труда. На практике может оказаться, что доход, получаемый им как членом трудового коллектива-собственника от результатов финансовой деятельности, всего лишь заменит премии, выплачиваемые из прибыли работникам госпредприятий.

Иная ситуация складывается в случае, если при приватизации определяется доля каждого работника в собственности. В этом случае степень мотивации трудового коллектива будет определяться исходя из:

соотношения заработной платы и доходов работников от участия в собственности;

соотношения работников-собственников и работников-несобственников в рамках коллектива (схема, предложенная экономистом Нути) [2, 85].

Кроме того, можно предположить, что смена собственника повлечет за собой изменение эффективности управления предприятием. Известно, что одной из причин приватизации является малоэффективное государственное управление, исправить которое призваны новые частные собственники.

Между тем совершенно не очевидно, что разрозненная группа акционеров-работников, не имеющая строго определенных стратегических интересов, выработает действенную систему корпоративного управления, а также сформулирует необходимые цели развития предприятия и пути их достижения. При этом возможно, что новый орган, избранный работниками для управления имуществом, не сможет выполнять свои функции более компетентно, так как в этом случае поведение управляющих может оказаться далеко от экономически оптимального. Необходимо добавить, что приватизированные указанным методом предприятия имеют небольшие возможности в привлечении стратегических инвестиций, особенно если в собственности трудового коллектива находится все имущество предприятия либо его основная часть (потенциальные инвесторы не получают контроля над деятельностью предприятия).

В то же время передача государственного имущества работникам может иметь определенный положительный макроэкономический эффект, особенно в том случае, когда на базе государственного предприятия создается акционерное общество. Во-первых, средства работников, находящиеся в ценных бумагах, в определенной мере защищены от инфляции, которая особенно высока в переходных экономиках. Во-вторых, этот же фактор может иметь некоторую антиинфляционную направленность, так как вложение части ликвидных средств в ценные бумаги позволяет в определенной мере “связать” денежную массу, находящуюся в обращении. В-третьих, можно предположить, что предприятия, находящиеся в собственности работников, будут придерживаться оптимального роста заработной платы в структуре издержек. В-четвертых, в этом контексте создание на базе государственных предприятий открытых акционерных обществ стимулирует развитие фондовых рынков. Между тем субсидируемая массовая покупка работниками акций собственных предприятий либо приобретение их со значительными льготами может чрезмерно завысить стоимость последних, привести к спекулятивному росту котировок, не отражающих реального курса.

В отношении социальной эффективности можно отметить следующее: равно как и экономическая эффективность, она будет в значительной мере предопределяться способом приватизации. Если будет использован способ передачи государственного имущества трудовому коллективу как единому собственнику, то он эффективен, поскольку помогает сохранить целостность прав собственности, не допустить их диверсификации. Кроме того, это позволяет оптимально сбалансировать отношение собственник — работающий: увольняющийся работник автоматически теряет право члена коллектива-собственника, в то время как вновь принятый их приобретает. Причем важная проблема — психологическая атмосфера коллектива-собственника. Она может нарушиться, когда распределяется финансовый результат предприятия между членами коллектива, определяется доля в нем каждого.

Что касается второго способа, то здесь большое значение будет иметь возмездный либо безвозмездный характер распределения собственности. При первом подходе члены коллектива хотя и вынуждены вкладывать собственные средства, однако можно предположить, что в данном случае заинтересованность их в финансовых результатах предприятия будет большей. В случае возмездной передачи акций работникам может возникнуть проблема мобильности рабочей силы (следует ли выкупать акции или оставлять их у увольняющегося). Еще более серьезная

проблема может возникнуть при приеме новых сотрудников (смогут ли они приобрести акции предприятия). Предполагается, что вновь поступившие в данной ситуации будут работать более усердно, чтобы на полученный ими доход приобрести акции предприятия. Однако это не очевидно и зависит, в частности, как от стоимости акций и их доступности, так и от личной мотивации работника. Причем может возникнуть ситуация, когда критерием приема на работу станет не квалификация кандидата, а имущественный ценз. В то же время сосуществование работников-собственников и работников-несобственников может привести к дифференциации рабочего коллектива и к увеличению числа конфликтных ситуаций.

Если же передача акций производится безвозмездно либо со значительными льготами, то здесь важно выбрать подходящий критерий распределения акций, обеспечивающий наиболее справедливое их размещение. Такими критериями могут служить стаж, должность сотрудника, его квалификация и т.д.

Участие работников в собственности предприятия способствует развитию социальной инфраструктуры последнего. Однако этот процесс может порождать негативные последствия для стратегического развития предприятия, если, например, распределение средств будет происходить в пользу развития фонда потребления в ущерб фонду накопления.

Следует также отметить, что трудовой коллектив, состоящий из работников-собственников, может более активно обеспечить социальную защиту своих членов, выполняя функции традиционных профсоюзов либо даже вытесняя последние. Так, в Великобритании во время проведения политики активной приватизации численность членов профсоюзов уменьшилась с 12,5 до 8 млн [1, 37]. Показатель отношения числа членов профсоюзов к числу владельцев акций как в рамках целой страны, так и в рамках отдельно взятых предприятий, отражает степень отождествления членами общества себя как собственников либо наемных работников.

Таким образом, передача государственных предприятий работникам является одним из возможных методов приватизации, имеющим значительный положительный как экономический, так и социальный эффект. На современном этапе, когда от наемного работника требуется не столько механическое выполнение обязанностей, сколько проявление инициативы, творческого подхода к решению поставленных задач, превращение его в собственника отвечает духу времени. Поэтому использование указанного метода приватизации может оказаться успешным в отношении тех предприятий, где основным производственным фактором является интеллектуальный человеческий капитал, уникальные умения и навыки. В частности к таковым можно отнести предприятия, оказывающие различные услуги, объекты культуры, НИИ, организации СМИ и т.д. Ярким примером здесь может служить практика частичной оплаты труда своих работников собственными акциями в корпорации Майкрософт. Однако упомянутый метод является, скорее, мостом к созданию на базе государственного предприятия классической частной фирмы. Косвенно это подтверждают эмпирические данные, свидетельствующие о том, что значительная часть работников избавляется от своей доли в собственности предприятия и все происходит тем быстрее, чем меньшие ограничения введены по отношению к обращению акций. Как уже указывалось выше, передача под контроль трудового коллектива крупных предприятий лишает их значительной доли потенциальных инвестиций и не гарантирует эффективного управления.

Наиболее целесообразной была бы передача работникам (также и менеджерскому составу) только части общего пакета акций приватизируемого предприятия, в то время как контрольный пакет должен быть реализован стратегическому инвестору, способному провести необходимую реструктуризацию, обеспечить надлежащий контроль и успешное функционирование предприятия в будущем.

Литература

1. *Stupicki K.* Oczekiwania i efekty prywatyzacji (na przykładzie doświadczeń brytańskich) // *Gospodarka narodowa.* 1990. № 1.
2. *Увалчи М.* Собственность работников: сравнение опыта Запада и Востока // *Политэконом.* 1996. № 3.