

С. Г. ГОЛУБЕВ, В. М. ТЫЧИНО
**НАРОДНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ НА БЕЛАРУСИ:
БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ?**

Центральной проблемой создания социально-ориентированной рыночной экономики в Республике Беларусь является трансформация сложившихся при административно-бюрократической системе отношений собственности. В этой связи представляется принципиально важным выработать рекомендации и определить пути эволюции отношений собственности применительно к сложившимся в республике конкретно-историческим условиям. На наш взгляд, процесс преобразования отношений собственности в Республике Беларусь, ориентированный на социал-демократические концепции развитых западных стран, будет целесообразным и эффективным.

В самом общем плане собственность, как известно, есть социальная фиксация принадлежности условий и результатов производства, или, другими словами, их социальная определенность (персонификация). Какими же видятся необходимые изменения в персонификации условий и результатов современного производства с точки зрения социал-демократии? На современном этапе развития экономических систем эти изменения в отношении собственности должны базироваться на концепции «экономической демократии».

Сердцевиной этой концепции является идея наделения работников предприятий собственностью, т. е. создание так называемых «фондов трудящихся», в которые каждый год будет поступать определенный процент (от 10 до 20) прибыли предприятий. Таким образом, величина фонда будет пропорциональна величине получаемой каждым конкретным предприятием прибыли. Образующийся фонд будет обращаться в акции данного предприятия. По расчетам авторов этой концепции, через 25 — 75 лет (в зависимости от размера процента отчислений от прибыли) работникам будет принадлежать большинство акций компаний, на которых они трудятся¹.

Необходимо отметить, что в настоящее время в Республике Беларусь сложилась благоприятная обстановка для трансформации государственных предприятий в народные. Она рассматривается теоретиками права, а также большинством трудящихся как императив. Эта позиция находит поддержку и среди лидеров социал-демократии и профсоюзов республики.

Более того, в настоящее время принципы коллективизации собственности внедряют свыше 100 предприятий Республики Беларусь, в том числе производственные объединения «Беларускалий», БелВАР», «Бобруйскагромаш», тресты «Белэнергострой», «Белсантехмонтаж № 2», минские заводы «Транзистор», рессорный, «Электронмаш», Борисовский и Несвижский заводы медпрепаратов, ряд совхозов, колхозов, предприятий торговли, бытового обслуживания, других предприятий и организаций².

В статье 4 Закона «О собственности в Республике Беларусь» определено, что «право собственности возникает путем трудового участия в хозяйственной деятельности по использованию имущества», а в статьях 50, 51 конкретно для государственных предприятий предусмотрено, что «часть чистой прибыли может передаваться в собственность членов трудового коллектива в порядке и размерах, определяемых законодательными актами Республики Беларусь или уставом предприятия». «Сумма прибылей, принадлежащая члену трудового коллектива, может образовывать его вклад в предприятие».

Закон о собственности вступил в действие с 01.01.91 г., и с этой даты у членов трудовых коллективов государственных предприятий возникло право на часть чистой прибыли своих предприятий. Вместе с тем при формировании долевой собственности у работников белорусских государственных предприятий возникает множество проблем. Поэтому обращение к зарубежному опыту создания народных предприятий (так называемые программы ЭСОП) позволит нам избежать некоторых ошибок и, что не менее важно, не заниматься изобретением велосипеда собственной конструкции. В мировой экономической практике внедрение программ ЭСОП, т. е. создание долевой собственности работников, является одним из инструментов мотивации трудящихся, мощным стимулом повышения производительности труда. Вот почему планы ЭСОП получили столь широкое распространение во всем мире: их внедряют в 56 странах, в том числе в таких развитых государствах, как США, Великобритания, Франция. Обратимся к опыту США.

В середине 70-х гг. в Соединенных Штатах стала необычно быстро распространяться коллективная форма собственности — переход предприятий во владение их работников с помощью финансового механизма программ наделения работников акциями (ЭСОП). Эти программы, созданные впервые в 50-х гг., обеспечивают наемным работникам коллективное владение всем акционерным капиталом или его частью. В 60-е гг. программы ЭСОП были реализованы лишь в горстке фирм, на которых было занято всего несколько тысяч работников; однако с 1974 г., когда конгресс США утвердил около 20 законодательных актов, стимулировавших создание программ наделения работников акциями, создание коллективной собственности стало привлекательным делом и для работников, выкупающих предприятие для предотвращения его закрытия, и для владельцев компаний, желающих продать их своим рабочим, и для компаний, стремящихся вовлечь своих рабочих в предпринимательство, и, наконец, для фирм, вводящих у себя дополнительные, не облагаемые налогом программы частного социального обеспечения своих работников. Налоговое стимулирование государством программ ЭСОП способствовало быстрому росту компаний с коллективной собственностью. Сегодня работники полностью или частично владеют 10.500 фирмами. На них занято более 11 млн человек (т. е. около 10 % наемной рабочей силы США). Эта цифра ежегодно возрастает приблизительно на 10 %³.

Не следует, однако, преувеличивать значения этих данных. Совместная собственность работников может означать практически любую долю их участия в собственности: от десятых долей до 100 % акционерного капитала. При этом «долевые участники», оказавшись в меньшинстве среди держателей акций компании, которой якобы «владеют», могут вовсе не оказывать никакого влияния на принимаемые решения. Программы ЭСОП в таких компаниях — это не более чем средство для получения работниками дополнительных социальных выплат. Теоретически в таких компаниях была бы должна осуществляться схема партнерства своих работников с посторонними держателями акций. На практике же эти компании почти ничем не отличаются от обычных компаний, за исключением того, что некоторой частью акционерного капитала владеют их же наемные работники, получающие таким образом прибавку к заработной плате в виде дополнительного дохода — дивидендов от накопления капитала.

Однако есть и компании другого типа: примерно в 1500 из них работники (около 1 млн) составляют большинство держателей акций. Около 200 компаний выкуплены работниками под угрозой их закрытия; другие, как правило, вполне рентабельные предприятия и компании работники также выкупают у владельцев; третьи (заводы или отделения) отпочковываются от крупных корпораций. На таких предприятиях работники стараются создать наиболее демократичные структуры управления. Хотя новые фирмы представляют собой пока лишь небольшой сектор экономики США, они вполне успешно конкурируют с традиционными американскими компаниями⁴.

Современный американский опыт использования прямой коллективной собственности на средства производства, пожалуй, самое убедитель-

ное доказательство выгоды превращения рабочих и служащих в совладельцев предприятий и компаний. Там, где основными держателями акций являются собственные работники, наделенные правом принимать решения, все производственные показатели, в том числе и производительность труда, выше, чем у их конкурентов, не имеющих коллективной собственности.

В чем секрет успешного демократического самоуправления предприятий и фирм, являющихся собственностью их работников? Это — изменение отношений к собственности, изменение роли работников в процессе принятия решений, подготовка персонала предприятия к самостоятельным действиям в качестве совладельцев.

Программы ЭСОП по наделению работников акциями — наиболее распространенная в США форма становления предприятий с коллективной собственностью. Формально в рамках компаний создается траст или фонд накопления, в котором содержится доля акционерного капитала каждого работника. Фонд управляется доверенным попечителем, действующим от имени всех работников. Таким образом, коллективное совладение всем или частью предприятия его работниками сочетается с индивидуальной собственностью каждого работника, со всеми вытекающими отсюда финансовыми благами.

Фонд программы накопления ЭСОП создается за счет вкладов предприятий, которые распределяются на личные счета работников. Участвуя в процессе производства, работник получает дивиденды на вложенный им в предприятие капитал, однако право воспользоваться всем капиталом он получает лишь при выходе на пенсию.

Целью программы ЭСОП в США является децентрализация владения собственностью. Для того чтобы склонить компании к предоставлению своим работникам долевого участия в акционерном капитале и его накоплению, в программах ЭСОП предусмотрены соблазнительные для предприятий налоговые льготы.

Компания делает предпринимательский взнос в виде своих акций (или наличных средств для их приобретения) в программу ЭСОП. Доверенный попечитель ЭСОП или ее административный комитет имеют также право взять наличные средства в кредит для приобретения акций компании. Сумма предпринимательского взноса в программу ЭСОП (или объем выплат по кредиту на ее формирование) вычитается из облагаемого налогом дохода компании. Ставка федерального подоходного налога на американские корпорации составляет 34 %. Вдобавок, в большинстве штатов добавляется еще налог на прибыль корпорации, объем которого в итоге составляет до 40 % общей суммы доходов компании. Как видно, каждый доллар из суммы предпринимательского взноса в программу ЭСОП позволяет компании сэкономить около 40 центов на один доллар налогооблагаемой суммы. Получается, что неуплачиваемый компанией подоходный налог остается у ее работников, а не у прежних акционеров⁵.

Находящиеся в коллективном владении акции или денежные взносы, которые ежегодно помещаются компанией в фонд накопления, распределяются по индивидуальным счетам и приобретенная таким образом работниками доля зависит от числа проработанных часов, заработной платы или иных показателей, учитывающих затраты труда. Американский закон предоставляет компаниям право выбирать различные способы наделения рабочих их долей собственности, однако как только компания выбирает один из них, она обязана применять именно этот способ для всех работающих. Программы ЭСОП не предусматривают равного долевого участия в акционерном капитале всех работающих; скорее, они предоставляют приблизительно равные доли дохода за одинаковую работу в компании в течение года. Ежегодные начисления на индивидуальные счета — это поощрение работников, имеющих большей стаж работы. Чем дольше человек работает в компании, тем больше у него акций.

Для того чтобы иметь гарантированное право на свои акции, работник должен участвовать в программе ЭСОП в течение нескольких установленных программой лет. Причина, по которой работники не сразу становятся полноправными владельцами своей долевой собственности,

а лишь спустя определенное (до 7 лет) время, заключается в необходимости поощрять непрерывный стаж работы на данном предприятии. Акции тех работников, которые покидают предприятие до наступления срока приобретения гарантированного права, выкупаются компанией и распределяются на счета остальных участников программы ЭСОП.

Экономический механизм реализации отношений собственности на коллективных предприятиях таков. После наступления срока действия гарантий работники становятся полноправными владельцами акций, включенных в их счета, однако эти счета представляют собой неотъемлемую часть и коллективного фонда накопления программы ЭСОП. Поэтому права индивидуальной собственности ограничены коллективом. Отдельные работники, пока их акции находятся в коллективном фонде ЭСОП, не могут продать или заложить свою долю собственности. Если же они уходят на другое предприятие или на пенсию, они имеют право получить либо свои акции, либо соответствующую сумму наличными. Если эти акции покупаются и продаются на рынке ценных бумаг, их можно продать по усмотрению работника. Однако если данная фирма является «закрытой» (т. е. если ее акции не обращаются на рынке ценных бумаг), а такими, собственно, и являются почти все малые и большинство средних компаний, то в этом случае компания обязана выкупить акции уходящего работника. Цена выкупасмой акции устанавливается ежегодно независимой третьей стороной. Акции, выкупленные компанией, вновь поступают в фонд накопления программы ЭСОП для распределения на индивидуальные счета работающих. Таким образом, ежегодно на счета работников, в том числе и новых, начисляются дополнительные поступления.

Программа приватизации в Республике Беларусь, предполагающая преобразование государственных предприятий в коллективно-долевые, явилась бы мощным стимулом повышения производительности труда на предприятиях, ступенью к возрождению экономики республики. Этому учит мировой экономический опыт. Более того, в условиях нестабильности экономики нашей республики, когда угроза массовой безработицы становится реальностью, наделение работников предприятий собственностью должно стать гарантом их социальной защищенности.

¹ См.: Meidner R. I. Samarbete med Hedborg A. och Fond G. Löntagarfonder. Stockholm, 1975. S. 19.

² См.: Довгел Е., Голубев С., Твердохлеб В. Как работнику предприятия стать собственником. Мн., 1995. С. 6.

³ См.: Лог Дж. // США: Экономика, политика, информация. 1991. № 10. С. 34.

⁴ См.: Блейз и Дж. // Проблемы теории и практики управления. 1992. № 5. С. 50.

⁵ См.: Лог Дж. Указ. статья. С. 35.

О. В. БЕРКОВА

ТОВАРЫ ДЛИТЕЛЬНОГО ПОЛЬЗОВАНИЯ И МИКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЯ

В последние годы в преподавании экономической науки особое внимание уделяется микроэкономике и макроэкономике. Изложение микроэкономики немыслимо без использования теории поведения потребителя. Эту теорию обычно излагают по стандартной схеме: изучение предпочтений потребителя, внедрение понятия бюджетного ограничения, совмещение этих двух понятий для определения потребительского выбора. Теория потребителя обычно представляется в терминах кривых безразличия и основывается на анализах Парето, Хикса, Самуэльсона¹.

Рациональное использование теории позволяет, в частности, увидеть, как потребители распределяют свои доходы и как это влияет на спрос разных товаров и услуг, какие сочетания товаров выберут потребители и т. д.

Теории Парето и Хикса строились на ряде допущений, которые, однако, не препятствовали решению указанных задач: потребитель тратил весь свой доход на покупку предметов потребления, которые он и потреблял в течение одного периода (Парето), потребитель мог плани-