

## ВПЛИВ МОДЕЛІ ДЕРЖАВНОЇ ПОВЕДІНКИ НА СХИЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ УЧАСТІ В ПРИБУТКАХ

### Анотація

В статті розглядається вплив держави на схильність підприємств до використання і впровадження участі в прибутках.

**Ключові слова:** заробітна платня, участь в прибутках, податкові пільги,

**1. Вступ.** Зростання конкуренції на ринках товарів та послуг призвело до пошуків альтернативних заходів щодо організації роботи підприємства, серед яких одне з найважливіших місць займають нові системи оплати праці. Останні роки все більшого поширення набувають різні системи участі працівників в прибутках підприємства.

Участью працівників в прибутках вважається така система виплат, при якій працівники регулярно отримують, додатково до їхньої зарплатні, заздалегідь визначену частку від суми, яка безпосередньо залежить від рівня прибутків підприємства.

**II. Постановка завдання.** Досить поширеною є думка про те, що розширення участі в прибутках як системи оплати праці значною мірою залежить від позиції, що займає держава щодо таких форм оплати праці, та прямої державної підтримки. Ми поставили мету класифікувати можливі форми державної поведінки щодо участі в прибутках підприємства та показати вплив вибору державного ставлення на рішення підприємств країни в виборі форми оплати праці.

**III. Результати.** Найявністю феномену участі в прибутках спонукала більшість держав до розроблення відповідної політики. В цілому увесь спектр моделей державної політики щодо участі в прибутках можна розділити на такі групи:

\* к. е. н., доцент, зав. кафедри теоретичної економіки Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова.

\*\* ст. викладач кафедри теоретичної економіки Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова.

1. Політика невтручання, тобто держава не вживає ніяких заходів для підтримки, або навпаки для гальмування участі в прибутках. Більшість країн Європейського Союзу використовують цю політику. За таких умов підприємства самі вирішують питання про впровадження участі в прибутках. Здебільшого, це рішення приймається на базі аналізу майбутніх вигод від цього кроку та майбутніх витрат на впровадження та підтримку цієї системи оплати праці. Участь в прибутках не дуже поширена в Греції, Ірландії, Люксембурзі, Португалії та Іспанії. В цих країнах держава не вживає ніяких заходів щоб завадити впровадженню участі в прибутках, але й не заохочує підприємства до цього (Latta 1991).

Інша справа — у Нідерландах. Там за даними на 2000 рік, навіть за невтручання з боку держави, біля 7.3% загальної робочої сили в країні було залучено в добровільні з боку підприємств проекти участі в прибутках (Latta). Аналогічні результати в Німеччині. На початок 2001 два мільйони працівників в Західній Німеччині було охоплено хоча б якоюсь з форм участі в прибутках (Sievert, Toman, 1977), що складає 7,4% населення.

Профспілки, які дуже поширені в Німеччині, не виявили зацікавленості участю в прибутках. Тому майже в усіх випадках впровадження участі в прибутках це було рішення керівництва або власника підприємства (Latta 1991). Характерною рисою німецької участі в прибутках є переважне охоплення ним вищого ешелону працівників.

Австрія, Фінляндія, Норвегія та Швейцарія також не мають законодавства, що регулювало б впровадження участі в прибутках підприємствами. Вони не регулюють участь в прибутках ні прямо, ні непрямо. Для цих країн характерна невелика кількість різновидів участі в прибутках.

В Швеції участь в прибутках розглядається профспілками як спроба прив'язати працівника до підприємства. Тому перші спроби компанії "Вольво" створити банк акцій підприємства, що підлягають викупу працівниками не менш ніж через п'ять років, було винесено на державний рівень. Останні роки в Швеції все частіше можна почути ідеї про те, що участь в прибутках має виноситись на державний рівень та стати чимось на зразок державного фонду акцій працівників. Ці ідеї широко обговорювались в Парламенті, але так і не отримали ніякого значного розвитку в законодавстві.

Південна Корея та Японія так і не створили законодавчо ніяких примусових заходів щодо впровадження участі в прибутках і не на-

магаються використовувати податкові пільги для заохочення підприємств до пожвавлення цього процесу. Те ж саме можна сказати і про Тайвань, Гонг Конг, Малайзію та Індонезію.

Тим не менше Південна Корея, Японія та Тайвань є країнами, що використовують так звану модель "капіталізму на базі участі". Так, участь в прибутках було впроваджено в 90% підприємств, перелічених в списку японської біржі, та в 60% всіх японських корпорацій. Крім того, в Японії широко використовуються не тільки володіння працівниками частини підприємства, а також системи виплат по результатам діяльності підприємства за рік та за півріччя. В сумі ці виплати складають біля всього доходу японця за рік. В цілому 97% підприємств, що мають більше ніж 30 працівників, двічі на рік виплачують постійним працівникам бонуси, які безпосередньо залежать від прибутку підприємства.

І досі ще не зрозуміло, чому ці країни так широко використовують різноманітні моделі участі в прибутках без допомоги чи підтримки держави, тоді як в інших країнах навіть податкові пільги не є достатньо заохочувальними для впровадження участі в прибутках підприємствами. Деякі автори вважають, що відповідь слід шукати в традиціях сім'ї та поваги до старших за віком. Але це пояснення не може бути достатнім в плані того, що далеко не всі підприємства навіть у Японії використовують системи участі в прибутках.

2. Держава притримується нейтралітету щодо необхідності впровадження участі в прибутках, але створюються інститути, покликані допомагати підприємствам інформаційно.

Найбільш характерним варіантом реалізації цієї державної стратегії є створення національних консультативних центрів з питань участі в прибутках. Такий підхід до участі в прибутках з боку держави демонструє поєднання невтручання держави в справи підприємства та одночасно допомогу тим підприємствам, що хотіли б впровадити участь в прибутках, але не мають достатнього досвіду чи інформації.

Головна проблема, з якою стикаються підприємства та інші ринкові агенти — недостатність інформації, фінансової та організаційної. Підприємства Центральної та Східної Європи найчастіше вважають що вони — безпрецедентний випадок в історії і тільки у них існує участь працівників в прибутках. Насправді ж багато західноєвропейських підприємств давно впровадили таку схему оплати. Її випробували на собі такі гіганти, як United Airlines в США, Honda в Японії, та багато інших.

Така альтернативна політика держави щодо участі в прибутках проіснувала в Данії вже понад 30 років. В Данії офіційний консультативний центр включає в себе представників підприємств різних галузей, рядових працівників та менеджерів підприємств, а також науково-дослідницький підрозділ, який займається вивченням досвіду інших країн щодо участі в прибутках та аналізом наслідків участі в прибутках в своїй країні. Аналогічні консультативні центри існують також в Бельгії. Консультативні центри створені в Іспанії — Консурціум кооперації Mordragon, Огайо — Національний Центр власності працівників штату (США), в Франції — SCOP, Італії — Lega.

Італійські системи участі в прибутках характеризуються використанням різноманітних показників і складних формул для визначення частки прибутку, що підлягає розподілу серед працівників. Більш того, правила визначення цієї частки беруть до уваги не тільки кінцевий фінансовий результат підприємства, а й додану вартість продукції, зростання продуктивності праці та інші показники ефективності роботи працівників. Італійські підприємства вважають, що кінцевий прибуток підприємства може залежати не тільки від працівників підприємства, а й від ринкових умов, та багатьох інших чинників, тому для визначення суми, яка буде розподілена серед працівників беруться до уваги багато інших показників. Таким чином, італійська система розрахунків з працівниками більш адаптована до подій саме на підприємстві, таких як нововведення чи покращення якості продукції, а не до етапу кінцевої реалізації. Різноманітністю форм участі в прибутках характеризуються також підприємства США. В США найбільшу прихильність здобули плани участі в прибутках з відкладеними виплатами та плани викупу працівниками частки власності підприємства.

Характерною рисою цього підходу є те, що підприємства за статистикою добре обізнані щодо різних аспектів участі в прибутках. Вони навіть краще обізнані з приводу цих питань ніж підприємства в тих країнах, де участь в прибутках заохочується чи навіть нав'язується з боку держави. Втім, наслідком такої політики важко вважати зростання застосування участі в прибутках в країні. Підприємства досить обізнані, але не досить зацікавлені в впровадженні участі в прибутках.

3. Заохочення підприємств до впровадження участі в прибутках шляхом податкових або інших пільг.

Уряди багатьох країн з метою заохочення підприємств до вико-

ристання систем оплати праці на базі участі в прибутках впроваджують також податкові пільги та інші форми заохочення.

Найбільш продумана та розгалужена система заохочування підприємств існує в Великобританії. Менш розгалужена, але також спрямована на заохочування підприємств до впровадження участі в прибутках — в Канаді.

В Великобританії податкові пільги були вперше застосовані ще в 1959 році. Пізніше було розширено сферу їх дії не тільки на підприємства, що виплачують працівникам частку прибутку в вигляді готівки, а й на підприємства, що продавали акції своїм працівникам навіть на умовах остаточного викупу акцій тільки через 10 років.

Трохи пізніше було прийнято закон, за яким не тільки саме підприємство має податкові пільги, а й працівники цього підприємства. Залежно від того,кладають працівники підприємства отриману ними частку прибутку в розвиток підприємства чи залишають собі, відрізняється і ставка податку на цей прибуток. Чим більшого розповсюдження набувала участь в прибутках в країні тим більше диференціювались податкові пільги підприємств за кількістю виплачуваного ними прибутку, розміром підприємства. Крім того, було встановлено мінімальний процент прибутку до розподілу серед працівників поза залежністю від фінансового результату підприємства. Тобто підприємство мусить виплачувати працівникам не менше як 5% свого прибутку, щоб отримувати податкові пільги.

4. Держава примушує підприємства впроваджувати участі в прибутках шляхом змін у законодавстві.

Конституції деяких країн гарантують право працівників на частку прибутків підприємства. До таких країн належать Мексика, Бразилія, Панама. Однак тільки в Мексиці держава робить конкретні кроки в напрямку виконання цього права.

Участь в прибутках є також обов'язковою для багатьох підприємств Франції, де існує досить довга історія використання систем участі в прибутках, яка починається ще з 1959 року. За ці роки на державному рівні було створено багато різноманітних законодавчих актів, що регулюють впровадження та функціонування участі в прибутках. Державне регулювання участі в прибутках поширюється майже на всі сфери.

Законодавчо встановлено два основних види участі в прибутках. Перший з них, саме "участь" (participation), є обов'язковим для підприємств певного розміру та з певною кількістю зайнятих. Її основи

було закладено ще в 1967 році. Підприємство може самостійно визначати кількість переданих працівникам акцій підприємства, але всі вони можуть бути викуплені чи навіть перепродані працівниками підприємства не раніше як через 10 год після випуску (тобто форма відкладених виплат за участю в прибутках). Друга система виплат, "зацікавлення" (interressement), є добровільною, і базується на виплаті певної частки прибутків готівкою. За цієї схеми підприємство самостійно може приймати рішення про впровадження цієї системи участі в прибутках та визначати частку прибутку до виплати працівникам. К 2002 року 76% всіх підприємств у Франції законодавчо змушені використовувати моделі участі в прибутках.

Можна, таким чином, сказати, що податкові та інші пільги з боку держави підприємствам, що впровадили участь в прибутках не є вирішальним чинником для їх розповсюдження.

Примусове впровадження участі в прибутках на підприємствах, як у Франції, справді сприяє розповсюдженню таких форм оплати праці, але саме по Франції існують дуже протирічиві дані щодо позитивного впливу участі в прибутках на діяльність підприємства. Тобто законодавче рішення про впровадження участі в прибутках сприяє розповсюдженню такої системи оплати праці, але неможливо передбачити напямом та розмір впливу на діяльність підприємства.

Таким чином, наша пропозиція полягає в створенні консультативних центрів, де можуть отримати необхідну інформацію та консультацію як працівники та менеджери підприємства, так і потенційні інвестори та фінансові інститути. Крім того, надання практичних рекомендацій підприємствам щодо ринкової ситуації чи поради спеціалістів в різних галузях також допоможуть підприємствам вийти з кризи. В деяких країнах з перехідною економікою, наприклад в Угорщині та Словенії, можна зустріти такі консультативні центри, що допомагають підприємствам з участю працівників в прибутках працювати більш ефективно.

### Література

1. Wadhvani, S., Wall M. "The effects of profit sharing on employment, wages, stock returns and productivity" // *Economic Journal*. — 2000. — Vol. 100, № 399. — P. 1-17.
2. Weitzman, M. "The share economy" // Harvard University Press, 1984.
3. FitzRoy F. R., Kraft, K. "Cooperation, productivity and Profit Sharing" // *Quarterly Journal of Economics*. — 1997. — Vol. 102., № 1. — P. 23-35.
4. Florkovsky G., "Profit sharing and employment: Grows and stability effects" // *University of Pittsburg*. — 1991. — Vol. 87, № 5. — P. 16-23.