

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ УЧАСТІ В ПРИБУТКАХ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація

В статті розглянуті основні обмеження щодо неефективності впровадження участі в прибутках на підприємстві та проблеми, які може викликати перехід до систем оплати, що залежать від прибутку підприємства.

Ключові слова: заробітна платня, участь в прибутках, ризик, права власності, прибуток, теорія ігор.

I. Вступ. Зростання конкуренції на ринках товарів та послуг призвело до пошуку 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. Сама ідея впровадження участі в прибутках в усій країні виявилася досить привабливою для багатьох країн. Переваги такої схеми оплати праці було підкреслено як на рівні підприємства (Florkovski, FitzRoy, Wadhvani), так і на макроекономічному рівні країни (М. Вейцман, 1984).

Однак, впровадження участі в прибутках на підприємствах інколи стикається з проблемами. Більшість з них досить повно описані в літературі і обґрунтовані теоретично. Разом з тим, ми вважаємо, що деякі з описаних в літературі проблем не мають під собою реальної основи. Тому метою нашого дослідження став аналіз можливих труднощів впровадження участі в прибутках.

III. Результати. Основні аргументи, що підкреслюють труднощі впровадження участі в прибутках або навіть неефективність такої схеми виплат для підприємства, такі:

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

1. Один з головних аргументів проти впровадження участі в прибутках стосується нестабільності прибутків працівників. Оскільки більшість людей не любить ризик, а змінні доходи, що залежать від прибутку підприємства, це, звичайно, ризик, то працівники підприємства можуть опиратися впровадженню участі в прибутках. Цітком ймовірно, що працівники віддадуть перевагу стабільній заробітній платні, ніж тій самій сумі, але ще й з часткою ризику.

Однак, по-перше, ця проблема вже частково вирішена. Податкові пільги, які надають деякі країни тим підприємствам, що впроваджують участь в прибутках, можуть спонукати як підприємства, так і його працівників, більш схилено ставитися до участі в прибутках. В багатьох країнах пільги стосуються не тільки підприємства, а й працівників.

По-друге, не можна також однозначно сказати, що існуюча система погодинних виплат досить стабільна. Навіть в розвинутих країнах, де за стабільністю заробітної платні стежать профспілки, якщо вони можуть контролювати погодинну платню працівників, то кількість одроблених годин може в значній мірі залежати від роботодавця.

2. Існує і інший аспект проблеми ризику. Традиційна теоретична економіка передбачає різне ставлення до ризику різних індивідів і згідно з цим вибір ними сфери діяльності. Найманий працівник традиційно розглядався як індивід, схильний уникати ризику, який завдяки цьому отримує стабільну, але меншу від норми прибутку, зарплатню. Натомість підприємець є схильним до ризику, ризикує і як плату за це отримує прибуток, більший ніж заробітна платня найманого працівника. Тобто екстра-прибуток підприємця є платою за його здатність ризикувати.

Ризик працівників полягає не тільки в тому, що їхня фіксована і незмінна базова заробітна платня зменшиться, а й в тому, що вони будуть вимушені брати на себе ще й ризик діяльності підприємства, тобто "складати всі яйця в одну корзину", адже якщо підприємство збанкрутує, вони втрачатимуть не тільки роботу, а й вкладені гроші. Таке перенесення ризику порушає саму стабільність економічних відносин.

Тому частка доходу працівника, яка залежить від прибутку підприємства має бути досить великою, щоб мотивувати його до покращення своєї праці, але не може бути надто великою, оскільки тоді працівник виявиться незахищеним перед можливими негараздами підприємства.

Проте, цей аргумент не критикує саму сутність участі в прибутках, а лише акцентує увагу на необхідності вірно підібрати формулу розрахунку виплат працівникам.

3. Багато теоретичних зауважень можна знайти щодо взаємовідносин підприємства та профспілок. Сама ідея участі в прибутках порушує базовий принцип діяльності профспілок: "однакова винагорода за однакову роботу". Так можна порушити основні засади справедливості в суспільстві.

При впровадженні систем участі в прибутках, навіть якщо профспілкам вдасться встановити однаковий рівень базової зарплатні на всіх підприємствах, контролювати рівень виплат частки доходу неможливо, оскільки рівень бонусів може значно відрізнятись від підприємства к підприємству. Проблеми впровадження участі в прибутках виникають в двох аспектах:

По-перше, це проблема рівності. Чи буде це справедливо по відношенню до працівників, які виконують одну й ту саму роботу в різних організаціях, отримувати настільки різну платню, що вони відрізняться одна від одної іноді в декілька разів?

Проблема рівності виплат справді може виникнути. Але існуюча система теж передбачає значну долю нерівності. Спроби профспілок вирівняти зарплатню за рівну роботу між підприємствами трактується часто досить вільно. Завжди можна знайти приклади різної зарплатні за більш-менш однакову роботу в різних організаціях. Це відбувається тому, що навіть схожу роботу в різних організаціях важко вважати однаковою завдяки відмінностям в графіку роботи, кількості вихідних та відпусток, кількості відряджень та багатьом іншим показникам. Тобто на практиці принцип не завжди приймає ту форму, яку від нього чекають.

Несправедливості на базі нерівності можна уникнути, якщо профспілки намагатимуться вирівняти формулу, за якою розраховується бонус, а не саму суму бонусу. Тоді нерівність залежатиме тільки від прибутковості підприємства, а такі розбіжності мало відрізняються від існуючих.

По-друге, велику увагу привернув до себе аргумент, що такі зміни переносять конкуренцію між підприємствами з ринкового на рівень конкуренції зарплатні. Підприємства намагатимуться знизити не тільки базову заробітну платню, а й виплати від прибутку, щоб виграти в конкурентній боротьбі.

Для спростування цього аргументу, можна згадати один з основ-

них мотивів впровадження участі в прибутках підприємствами спроба підвищити конкурентоздатність підприємства за рахунок підвищення мотивації працівників.

Тому перенесення конкуренції в сферу заробітної платні, як провіщають теоретики участі в прибутках, може відбутися тільки якщо сподівання підприємств щодо підвищення конкурентоздатності завдяки впровадженню участі в прибутках не виправдаються і виникне потреба пошуку нових шляхів.

Приймаючи до уваги ці аргументи можна зробити висновок, що порушення принципу "однакова платня за однакову роботу", може вимагати додаткових переговорів та компромісів з боку підприємства, але навряд чи призведе до різко опозиційного ставлення профспілок до участі в прибутках.

4. За теорією М. Вейцмана, впровадження участі в прибутках має спонукати підприємців наймати більше працівників. Але найом більшої кількості працівників означає розподіл частки прибутку, виділеної працівникам, на більшу кількість людей. В цьому разі працівники мають прямі стимули опиратися додатковому найму.

Теоретично цілком можлива ситуація, при якій підприємство підвищує відсоток від прибутку, який припадає на долю працівників, але якщо воно при цьому ще й наймає додаткових працівників, то частка прибутку, що виплачується працівникам, розподіляється на більшу кількість людей, і реальна сума отримана кожним працівником може навіть зменшитися.

Немає можливості знати напевне, як працівники поводитимуться в умовах участі в прибутках, але є декілька причин сподіватися, що вплив на найом додаткових працівників не заважатиме виконанню прогнозів щодо макроекономічних ефектів участі в прибутках:

Однак, працівники підприємства не вирішують всі питання самостійно, вони ведуть переговори з підприємством і спільно вирішують питання підвищення платні, наприклад. Тобто підприємство завжди має можливість впливати на рішення. Саме тому розглядання моделі поведінки підприємства, що належить тільки працівникам, є не досить коректним. Тому однозначно стверджувати, що найом буде обмежений, не можна, оскільки реальне обмеження вирішиться в процесі переговорів між підприємством та його працівниками.

5. Ослаблення прав власності. Чим більша частка прибутку розподіляється між працівниками підприємства, тим менша залишаєть-

ся його власнику. Тоді виникає питання, чи не зменшиться тоді мотивація самого власника підприємства до роботи, чи не постраждають від цього його авторитет і влада. Наприклад, зростання частки працівників в прибутках може призвести до того, що вони вимагатимуть і певного впливу на рішення підприємства. Цей аргумент, висунутий прибічниками школи "прав власності", привертає також увагу до того, що, оскільки працівникам буде дано більше влади приймати рішення щодо своєї роботи, а також щодо деяких питань функціонування підприємства, то керівництво підприємством перейде (або хоча б зміститься) від власника до індивідуалістично налаштованих працівників. Це призведе до надто повільних або неправильних рішень та надто недалюбачних рішень.

Крім прийняття рішень, функцією керівництва також є контроль працівників. З впровадженням участі в прибутках ця функція також розмивається, що може призвести до недисциплінованості працівників, зловживанням робочим часом та абсентеїзму.

Тому прихильники школи прав власності наполягають на тому, що права приймати рішення підприємства та контролювати роботу підлеглих є однією з основних та найважливіших функцій власника підприємства. Але так само як і попередній аргумент, ослаблення прав власності не може бути критикою участі в прибутках *per se*, а тільки привертає увагу до необхідності регулювати масштабів впровадження.

6. Базуючись на теорії ігор, критики участі в прибутках доводять, що неодмінно має виникнути проблема "зайця", тобто працівники, доходи яких залежать від внеску всіх, будуть відпочивати, вважаючи свій внесок неважливим.

Якщо кожен працівник отримує $1/k$ додаткового винагородження при зростанні прибутку на 1 гривню та при k працівників підприємства. Тобто можлива ситуація, при якій, один працівник вкладає додаткові зусилля в підвищення прибутку, а інші тільки отримують свою частку. Тому чим більше k , тим меншу віддачу отримає працівник від того, що він збільшить зусилля, і тим менше в нього стимулів підвищувати зусилля. Продовжуючи цю логіку, можна зробити висновок, що саме великі підприємства мають перш за все зіткнутися з проблемою "зайця".

Такі доводи часто приводяться для аргументації неефективності впровадження всіх групових систем винагороди для великих кількостей працівників k . Так само критики теорії участі в прибутках на-

магаються довести її неефективність. В таких аргументах, звичайно є сенс. Але висновки теорії ігор передбачають тільки один тур "гри". Однак, при повторенні гри багато разів, що відповідає довгостроковим відносинам між працівниками та підприємством, працівники рано чи пізно дійдуть становища, коли зусилля всіх працівників буде знижено, тоді в "супергрі" підприємство не отримає ніяких прибутків. Тому в залежності від різних систем контролю підприємства, робітники мають так чи інакше "наказувати" "зайців", і в довгостроковому періоді з проблемою "зайців" має бути покінчено. В довгостроковому періоді, коли "гра" повториться кілька разів, працівники мають знайти рівновагу в тій точці, яка відповідає максимальному внеску кожного.

Система ж виплат тільки на основі заробітної платні не має стимулів покращувати внесок і підвищувати зусилля, навіть в довгостроковому періоді. Саме тому система виплат тільки на базі заробітної платні не має шансів на покращення. Впровадження ж систем участі в прибутках може покращити позицію кожного.

Але система участі в прибутках теж має свої недоліки. Всі приведені роздуми щодо повторювання гри можуть мати місце тільки при певній стабільності робочої сили в межах одного підприємства. В разі, коли працівники можуть швидко і відносно безкоштовно пересуватись з одного підприємства до іншого, тобто коли робоча сила дуже мобільна, оптимальною стратегією гри справді може бути відхилення від праці, користування результатами праці інших, та зміна місця роботи як тільки виникне загроза покарання. Тобто проблема "зайця" може бути вирішена сама собою тільки при високій специфічності робочої сили.

IV. Висновки. Ми таким чином показали, що описані в літературі проблеми, що можуть виникнути при спробі підприємства впровадити участь працівників в прибутках, здебільшого не є проблеми самої форми оплати праці як такої. Сутність цих проблем частіше за все полягає в організаційній сфері, тобто поява їх залежить від того, як процес впровадження участі в прибутках організовано на підприємстві, як до нього ставляться працівники, яка частка прибутку виплачується працівникам, як організовано взаємодію між працівниками та власником підприємства.

Література:

1. FitzRoy F. R., Kraft, K., "Cooperation, productivity and Profit Sharing" // Quarterly Journal of Economics. — 1997. — Vol 102. — № 1. — P. 23-35.
2. Florkovsky G., "Profit sharing and employment: Grows and stability effects" // University of Pittsburg. — 1991. — Vol. 87, № 5. — P. 16-23.
3. 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.
4. Weitzman, M., "The share economy" // Harvard University Press, 1984.