

## Анализ зарубежного опыта социализации капитала

*Проведен анализ зарубежного опыта привлечения работников к участию в капитале предприятия. Установлено, что социализация капитала является приоритетом государственных политик многих стран мира. Выявлено, что социализация капитала часто является элементом антикризисных корпоративных стратегий.*

Современники отмечают, что современный этап развития общественных взаимоотношений и государств требует социализации экономики.

По словам В.Ойкена «социализация экономики – это обеспечение так называемого социального порядка», под которым понимается «совокупность институтов и норм, регулирующих социальное положение индивидов и групп в обществе, а также экономически обоснованные социальные отношения между членами общества. Главные задачи социального порядка заключаются в том, чтобы обеспечить социальный мир, социальную справедливость и социальную защищенность для всех, а в экономической жизни гарантировать соблюдение минимальных условий, направленных на гуманизацию экономической и трудовой жизни или повышение степени такой гуманизации»<sup>1</sup>.

Социализация экономики, по мнению многих, является фактором экономического роста. При этом основным индикатором динамики экономических отношений и институтов является качество жизни населения. По мнению авторов, это связано с «активизацией роли государства как экономического агента и участием трудящихся в доходах от капитала»<sup>2</sup>.

Институты борьбы с бедностью развитых стран «органично интегрированы в систему рыночных экономических отношений и не порождают диспропорций между сферами производства, обмена, распределения и потребления. Социализация экономики препятствует отчуждению человека от общества и способствует долгосрочному экономическому росту на базе общественного согласия»<sup>3</sup>.

В странах Центральной и Восточной Европы основу рыночной трансформации социалистических экономик «составила социально эффективная стратегия, обеспечивающая реализацию общественных интересов, последовательную социализацию и демократизацию экономической жизни. При таком формировании рыночной экономики усилия государства направляются на об-

<sup>1</sup> Цит. по: Гарифулин И.В. Постиндустриальное развитие и социализация рыночной экономики // Автореф. на соиск. учен. степ. канд.экон. наук. – Уфа: Башкирский государственный аграрный университет, 2006. – С.9.

<sup>2</sup> Свиридов Н.Н., Гибало Н.П., Грабова О.Н. и др. Социально-экономическая модернизация региона. Научное издание. – Кострома: КГУ, 2006. – С. 176.

<sup>3</sup> Грабова О.Н. Динамика экономических отношений. Тенденции и проблемы. Монография. – Кострома: КГУ, 2006. – С.243.

служивание общества, на создание условий работы национального капитала на благо всей страны»<sup>4</sup>.

Неолиберальная модель развития национальных хозяйств наиболее характерна для США и ФРГ. Суть этой модели в том, что при вмешательстве государства в экономику лишь с помощью методов общего характера, оно в стремлении к повышению темпов экономического развития провозглашало создание социально-рыночной экономики, основанной на привлечении работников к управлению предприятиями, на антимонопольной политике и денационализации<sup>5</sup>. Самоуправление предприятием стало одной из составляющих новой модели развития смешанной экономики, разработанной западными теоретиками и практиками в 70-е годы прошлого столетия<sup>6</sup>.

В ряде случаев при разработке вариантов социализации экономики речь идет о той или иной модели социализма. Например, отличительной чертой шведской модели социализации экономики является «более глубокое перераспределение национального дохода (51% национального продукта идет в бюджет в виде налогов)»<sup>7</sup>. Некоторыми шведскими авторами социализация определяется как «динамичный рынок и решение социальных задач»<sup>8</sup>. «Шведский социализм» является средство преодоления противоречия между экономической несостоятельностью социально справедливого социализма и социально несправедливым, но экономически эффективным капиталистическим способом производства. Шведская модель государственного регулирования социально-экономического развития является классическим капитализмом, социальное измерение которого заключается в перераспределении доходов от капиталистической по своей организации экономики в пользу широких слоев населения с использованием механизма изъятия из экономики налоговых доходов<sup>9</sup>. Социализация распределения, опирающаяся на перераспределение через госбюджет более половины ВВП, во многом нивелировала влияние господствующего в производстве частного сектора. Однако, нарушив равновесие между социальной справедливостью и экономической эффективностью, шведская модель в значительной мере подорвала стимулы и источники экономического роста<sup>10</sup>.

---

<sup>4</sup> Амаглобели Н.Д., Столяренко А.М. Психология менеджмента. Учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – С. 181.

<sup>5</sup> Артамонова И.А., Бахарева Н.А. Этика менеджмента. Учебное пособие для студентов ФЭУТ специальностей «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организаций» и аспирантов. М.: МИИГАиК, 2004. – С.98.

<sup>6</sup> Артамонова И.А., Бахарева Н.А. Этика менеджмента. Учебное пособие для студентов ФЭУТ специальностей «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организаций» и аспирантов. М.: МИИГАиК, 2004. – С.100.

<sup>7</sup> Сироткин С.П. Экономическая теория. Учебное пособие для студентов вузов всех специальностей. – Кострома: КГТУ, 2002. – С. 59.

<sup>8</sup> Цит. по: Сироткин С.П. Экономическая теория. Учебное пособие для студентов вузов всех специальностей. – Кострома: КГТУ, 2002. – С. 58.

<sup>9</sup> Никитин А. Народный капитализм для России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://dpni-ural.rus.ec/index.php?option=com\\_content&task=view&id=36&Itemid=35](http://dpni-ural.rus.ec/index.php?option=com_content&task=view&id=36&Itemid=35)

<sup>10</sup> Круглова Е.В. Социальная рыночная экономика как особый тип экономической системы // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 1996. – С. 66.

Кроме того, социализация экономики, по мнению многих, является не только объективно обусловленной современными реалиями развития социальной сферы необходимостью, но и фактором экономического роста. При этом основным индикатором динамики экономических отношений и институтов является качество жизни населения. По мнению авторов, это связано с «активизацией роли государства как экономического агента и участием трудящихся в доходах от капитала»<sup>11</sup>. При этом «функцию контроля за соблюдением равенства доходов ... авторы нового экономического порядка предлагают закрепить за ООН» для изыскания золотой середины «между экономикой и социальной рациональностью»<sup>12</sup>.

В развитых странах мира для смягчения социального неравенства применяются различные схемы привлечения работников к управлению предприятиями различных форм собственности. «Сегодня содействие созданию фирм, основанных на соединении труда и капитала – национальный приоритет многих западных правительств. Совсем недавно под эгидой Европейского Совета создан Европейский конгресс работников – собственников, объединяющий аналогичные национальные ассоциации и союзы более 50 стран. По некоторым данным, в развитых странах мира около 10% рабочей силы трудится в компаниях, где работникам принадлежит часть, и зачастую большая часть, акций, при этом процесс создания такого рода предприятий в мире набирает обороты»<sup>13</sup>.

Самоуправление предприятием стало одной из составляющих новой модели развития смешанной экономики, разработанной западными теоретиками и практиками в 70-е годы прошлого столетия<sup>14</sup>. При этом в разработанных принципах нового экономического порядка экономическая эффективность и прибыльность уже не признавались главными критериями оценки уровня экономики.

Система экономических норм в странах с развитой рыночной экономикой формируется в процессе нахождения компромисса в конфликтах между интересами рабочих и капитала<sup>15</sup>. По мнению Фоули, «план действия государства и наиболее значительных факторов давления на государственную политику вырастает из конфликта между классом капитала и рабочим классом по поводу присвоения этой стоимости»<sup>16</sup>.

---

<sup>11</sup> Свиридов Н.Н., Гибало Н.П., Грабова О.Н. и др. Социально-экономическая модернизация региона. Научное издание. – Кострома: КГУ, 2006. – С.176.

<sup>12</sup> Артамонова И.А., Бахарева Н.А. Этика менеджмента. Учебное пособие для студентов ФЭУТ специальностей «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организаций» и аспирантов. М.: МИИГАиК, 2004. – С.101.

<sup>13</sup> Федоров С.Н. Без среднего класса не обойтись [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ng.ru/politics/1999-09-01/fyodorov.html>

<sup>14</sup> Артамонова И.А., Бахарева Н.А. Этика менеджмента. Учебное пособие для студентов ФЭУТ специальностей «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организаций» и аспирантов. М.: МИИГАиК, 2004. – С.100.

<sup>15</sup> Грабова О.Н. Динамика экономических отношений. Тенденции и проблемы. Монография. – Кострома: КГУ, 2006. – С.243.

<sup>16</sup> Цит. по: Аткинсон Э.Б., Стиглиц Дж.Э. Лекции по экономической теории государственного сектора. – М.: Аспект-Пресс, 1995. – С.435.

На протяжении последних десятилетий XX века инновационные процессы в развитых странах приобретали все большие масштабы и ускорялись. Эти процессы ведут не только к модернизации производства, но и к «укреплению элементов социализации экономических отношений». В этой связи было осознано, что быстрый и устойчивый рост экономики требует многократного повышения инвестиционной и инновационной активности<sup>17</sup>. Еще в теории М.И.Туган-Барановского центральное звено образует идея «о возможности безграничного расширения капиталистического производства посредством правильного регулирования инвестиций, хотя бы даже только в отрасли, производящие капитальные блага»<sup>18</sup>. По мнению современных российских авторов, регулирование инвестиций, то есть долгосрочных капитальных вложений «является одной из основ социализации экономики в некоторых странах»<sup>19</sup>.

В основе социализации экономики лежит «все более тесная интеграция частных и общественных начал». «Признаком социализации экономики служит общий рост доходов населения, национального благосостояния, развития ассоциированных форм частной собственности, ее деперсонификации в результате увеличения доли институциональных инвесторов в общей массе акционерного капитала»<sup>20</sup>.

Социализация экономики возможна лишь при масштабном притоке государственных и частных инвестиций в условиях благоприятного инвестиционного климата. «Особую значимость инвестиционный климат имеет для социальной ориентации реформирования экономики и, соответственно, социальной направленности инвестиционного процесса»<sup>21</sup>.

Итак, признаем, что социализация экономики возможна через государственное регулирование инвестиций в целях взвешенного современными реалиями снижения противоречий между трудом и капиталом, обеспечения экономического роста в условиях многополярности современных воззрений на перспективы общественного развития, удовлетворения амбициозных стремлений и социальных предпочтений целеустремленных граждан отдельных ограниченных инфраструктурными и отраслевыми реалиями профессиональных сегментов российского общества.

А.Сахаров отмечает, что на современном этапе развития человеческой цивилизации развитие различных форм участия трудящихся в управлении и прибылях существенно. Он пишет: «Вероятно, мы можем сказать, что эти институты – социалистические по своей природе, но они превосходят по своей

---

<sup>17</sup> Эриашвили Н.Д., Казиахметов Г.М., Артемьев Н.Д. и др. Экономика и право. Теневая экономика. Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – С.131.

<sup>18</sup> История русской экономической мысли. Том 3. Эпоха империализма и буржуазно-демократических революций в России. Ч.1. / Под ред. А.И.Пашкова. – М.: Изд-во «Мысль», 1966. – С.211.

<sup>19</sup> Сироткин С.П. Экономическая теория. Учебное пособие для студентов вузов всех специальностей. – Кемерово: КГТУ, 2002. – С. 82.

<sup>20</sup> Осокина Н.В., Малахова Т.П., Зайцев А.В. Краткий словарь-справочник по мировой экономике. – Кемерово: КузГТУ, 2003. – С.148-149.

<sup>21</sup> Шундулиди А.И., Нагибина Н.В. Экономика отрасли (строительства). Учебное пособие. – Кемерово: КузГТУ, 2006. – С.112.

эффективности все то, что мы реально имеем в странах, называющих себя социалистическими. Я рассматриваю все эти изменения как капиталистическую часть общемирового процесса конвергенции»<sup>22</sup>.

Первые предприятия с собственностью работников (зерновые мельницы) были созданы в Англии после 1760 года. В 1854 году Рочдейльским кооперативным промышленным обществом в форме открытого акционерного общества с преобладающим участием работников в капитале была создана текстильная фабрика<sup>23</sup>.

Следует отметить, что создание предприятий с акционерной собственностью работников на базе депрессивных, нерентабельных или простаивающих производств является характерной для процессов социализации капитала в развитых странах мира их особенностью. Например, первое предприятие группы «Мондрагон» было создано в 1956 году на базе небольшой обанкротившейся фирмы<sup>24</sup>. Создание мондрагонской кооперации было средством выживания рабочих, которые были вынуждены трудиться за невыгодную заработную плату и вкладывать преобладающую часть прибыли в развитие производства<sup>25</sup>. Выше упомянутая, созданная Рочдейльским кооперативным промышленным обществом в форме открытого акционерного общества с преобладающим участием работников в капитале текстильная фабрика была выкуплена трудовым коллективом у разорившегося собственника<sup>26</sup>. Бывший президент компании «Форд мотор компании» Ли Якока сумел вывести из кризиса находившуюся в состоянии банкротства компанию «Крайслер» за счет реализации мероприятий по повышению заинтересованности работников в деятельности предприятия через предоставление им в собственность акций компании. Каждый рабочий стал владельцем акций на сумму около 5600 долларов<sup>27</sup>.

Первопричиной создания народных предприятий за рубежом в середине 70-х годов стал экономический кризис. «Коллективы рабочих и служащих стали выкупать у разоряющихся хозяев предприятия, на которых работали, прежде всего для того, чтобы не потерять работу. И государственные власти (местные и федеральные), стремясь затормозить рост безработицы, начали помогать им ссудами и иным образом»<sup>28</sup>. После глубокого экономического кризиса в США в

---

<sup>22</sup> Сахаров А., Турен А. Конвергенция, мирное сосуществование. В кн.: 50/50: Опыт словаря нового мышления / Под общ. ред. М. ферро и А.Афанасьева. – М.: Прогресс, 1989. – С. 16.

<sup>23</sup> Кузьмин А.Г. Социально-экономическое проектирование производительных систем. – Южно-Сахалинск, 2006. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.sato.ru/kuzmin/collec/index1\\_36.htm](http://www.sato.ru/kuzmin/collec/index1_36.htm)

<sup>24</sup> Кузьмин А.Г. Социально-экономическое проектирование производительных систем. – Южно-Сахалинск, 2006. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.sato.ru/kuzmin/collec/index1\\_36.htm](http://www.sato.ru/kuzmin/collec/index1_36.htm)

<sup>25</sup> Ракитская Г. ИФ левых о мондрагоне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://syndikalist.narod.ru/mondrog.htm>

<sup>26</sup> Кузьмин А.Г. Социально-экономическое проектирование производительных систем. – Южно-Сахалинск, 2006. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.sato.ru/kuzmin/collec/index1\\_36.htm](http://www.sato.ru/kuzmin/collec/index1_36.htm)

<sup>27</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - №123-124. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

<sup>28</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - №123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

середине 70-х годов были предприняты меры по демократизации капитала<sup>29</sup>. Приоритетным направлением гармонизации общественного развития в США стала задача становления экономической демократии на основе обеспечения баланса процессов оптимизации систем управления в экономике и гармонизации социальных отношений на производстве и в обществе. Одной из центральных идей приоритета демократизации смешанной экономики явилось ее насыщение демократически управляемыми компаниями с собственностью работников<sup>30</sup>. Таким образом, основной из мер по демократизации капитала являлась передача работникам в собственность на льготных условиях акций малоимущих и убыточных предприятий. В результате в 1992 году рост стоимости акционерного капитала на 1000 участвовавших в программе народных предприятий составил 23%, тогда как на 6000 не участвовавших в ней – всего 4%<sup>31</sup>. В этой связи опыт США по государственному регулированию социализации капитала на основе программы создания акционерных обществ работников заслуживает отдельного внимания<sup>32</sup>.

Л.О. Келсо разработаны и воплощены в жизнь различные варианты моделей обеспечения работников долями капитала акционерных обществ, в которых они работают. Наиболее известный и получивший широкое распространение в США и других западных странах — План создания акционерной собственности работников (ЭСОП) (ESOP, Employee Stock Ownership Plan). В 1974 году в США насчитывалось около 300 корпораций. В которых работники владели какой-то долей акций. В 1977 году таких предприятий было уже около 1000, в 1986 году - 7500, в 1990 – 10000. На них осуществляло трудовую деятельность более 12 млн. человек. При этом увеличивались размеры соответствующих предприятий, например «Локхид», «Сайнс Аппликейшин» и др.<sup>33</sup> В настоящее время в США 12 тыс. фирм применяют модель ЭСОП (в собственности работников там находится от 5 до 100% капитала). В этих фирмах занято 13% рабочей силы страны. Их активы составляют 120 млрд. долл. Всего в США 39% работников владеют акциями компаний – своих работодателей, еще 17% имеют опционы на право приобретения акций компаний-работодателей по льготной цене<sup>34</sup>. Всего в США реализуется около 11000 программ ЭСОП, которые охватывают 11 млн. работающих. 500 крупнейших компаний США продали, как правило, на льготных условиях, свои сотрудникам от 20 до 40 (в ряде случаев

---

<sup>29</sup> Зачем народу народные предприятия? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.epigraph.info/articles/17634/>

<sup>30</sup> Супян В.Б. Проблемы экономической демократии: опыт США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://amstud.msu.ru/full\\_text/texts/conf1995/supyan17.htm](http://amstud.msu.ru/full_text/texts/conf1995/supyan17.htm)

<sup>31</sup> Зачем народу народные предприятия? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.epigraph.info/articles/17634/>

<sup>32</sup> Плетников Ю.К. Социализация капитала: проблема и перспективы // СОЦИС. Социологические исследования. – 2007. - № 12. – С.23.

<sup>33</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - № 123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

<sup>34</sup> Нарсеева Н. Лекарство от банкротства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.km.ru/magazin/iew.asp?id=1973DA467C7043C18FB7E866EDBB05DD>

до 50-60%) акций<sup>35</sup>. Стоимость акций, принадлежащих в США работникам предприятий, внедривших ЭСОП, составляет свыше 600 млрд.долл<sup>36</sup>.

Стало уже обыденным явлением, что работники компаний, использующих метод ЭСОП, уходят на пенсию, располагая акциями на сотни тысяч долларов. Продажа этих акций компании или сохранение их ради дивидендов при условии, что компания остается в собственности работников, гарантирует обеспеченную жизнь до конца их дней. При этом особенность ЭСОП состоит в том, что на дополнительное приобретение акций работники практически не тратят своих сбережений. По программам ЭСОП компания утверждает доверительный фонд, который берет ссуду в банке для покупки большого пакета акций компании на срок от 5 до 10 лет. В свою очередь компания берет на себя расчеты по ссуде с банком из своей чистой прибыли. По мере того, как кредит ежегодно погашается, акции распределяются по личным счетам работников, и любой из них, уходя на пенсию или просто покидая компанию, может продать свои акции<sup>37</sup>. Фонд ЭСОП держит единым пакетом все акции работников и голосует им в соответствии с указаниями последних. Суммы ежегодного погашения банковской ссуды, а также дивиденды по акциям работников относятся на расходы компании.

В США по ЭСОП существуют различные программы. По программе 401-К (планы добровольных взносов работников для выкупа акций) из равных взносов работников и компании, потраченных на приобретение акций, составляется доверительный фонд. По программам участия в будущих прибылях компания депонирует в пенсионный фонд и расходует на приобретение акций определенный процент прибыли. Максимальный не облагаемый налогом годовой вклад компании в фонд акционирования работников может составлять 25% фонда оплаты труда<sup>38</sup>. По пенсионным программам премирования работников акциями компания вкладывает средства в эмиссию своих и приобретение акций других компаний, которыми наделяются работники. Акции выкупаются у работников при увольнении на пенсию по рыночным ценам. По этим программам взносы компаний в пенсионные фонды относятся на расходы<sup>39</sup>. При всей кажущейся привлекательности таких программ для работников участие в них сопряжено с высокими рисками утраты благосостояния акционера-работника при выходе на пенсию. Разрешенная в США замена традиционных пенсионных программ на ЭСОП предполагает замену постоянных пенсионных выплат непостоянным до-

---

<sup>35</sup> Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России. Итоги круглого стола. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.russedina.ru/?id=7357>

<sup>36</sup> Путь к справедливости (народные предприятия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://mastakhilding.ru/imp\\_0002.html](http://mastakhilding.ru/imp_0002.html)

<sup>37</sup> Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России. Итоги круглого стола. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.russedina.ru/?id=7357>

<sup>38</sup> План участия работников в акционерной собственности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://mirslouvrei.com/content\\_eco/PLAN-UCHASTIJA-RABOTNICOV-V-AKCIONERNOJ-SOBSTVENNOSTI-70857.html](http://mirslouvrei.com/content_eco/PLAN-UCHASTIJA-RABOTNICOV-V-AKCIONERNOJ-SOBSTVENNOSTI-70857.html)

<sup>39</sup> Лозинский С.В., Праздничных А.Н. Процессы трансформации собственности: мировой опыт // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – №2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-2/05.shtml>

ходом в виде дивидендов или повышение рисков утраты благосостояния в результате падения курсовой стоимости акций<sup>40</sup>. В связи с этим в целях настоящей работы созданная в Российской Федерации система пенсионного обеспечения с ее постоянной и накопительной частями, с государственной поддержкой формирования пенсионного дохода, без дополнительного анализа признается эффективной и не нуждающейся в замене на альтернативные варианты пенсионных решений. Российские пенсионеры не нуждаются в приобретении высоких рисков утраты своего благосостояния и в связи с созданной государственной системой пенсионного накопления имеют в настоящее время возможность накапливать доходы для обеспечения своей старости в достаточном объеме. В этой связи идея замены традиционных пенсионных выплат доходами, аналогичными получаемыми гражданами США по программе ЭСОП, в целях разработки приемлемых для России решений по социализации капитала рассматриваться не будет.

Кроме того известны программы использования опционов на покупку акций, как правило со скидкой 10-15% от рыночной цены, реализации акций работникам предприятий на льготных условиях за счет собственных средств, программы премирования работников акциями, программы создания акционерных фондов персонала за счет отчисления части прибыли для использования средств на выкуп акций на рынке, передаваемых работникам, или за счет средств банковского займа<sup>41</sup>.

Государство в США стимулирует применение ЭСОП установлением налоговых льгот компаниям, имеющим планы ЭСОП в качестве утвержденного компанией плана. С 1974 года программа ЭСОП получила законодательно закрепленные налоговые льготы в размере 2-3 млрд.долл в год. По некоторым оценкам. В ближайшие годы в собственность работников перейдет 25% всей корпоративной собственности страны<sup>42</sup>. Однако, следует отметить, что наибольший удельный вес среди американских компаний с участием работников в капитале занимают те, в которых работникам принадлежит менее 25% акций. Меньше всего в США компаний с более чем 50-процентной собственностью работников<sup>43</sup>.

В Европе в 1991 году Комиссией Европейского союза и в 1992 году Советом Европейского союза были выработаны и утверждены решения рекомендо-

---

<sup>40</sup> Лозинский С.В., Праздничных А.Н. Процессы трансформации собственности: мировой опыт // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. - №2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-2/05.shtml>

<sup>41</sup> Собственность работников в США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.duma.gov.ru/sobstven/analysis/corporation/1005usa.htm>

<sup>42</sup> Народное предприятие и коллективная собственность работников // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. - №10(262). – 2005. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.budgetrf.ru/Publication/Magazines/VestnicSF/2005/VSF\\_NEW200802091459/VSF\\_NEW200802091459\\_p\\_002.htm](http://www.budgetrf.ru/Publication/Magazines/VestnicSF/2005/VSF_NEW200802091459/VSF_NEW200802091459_p_002.htm)

<sup>43</sup> Лозинский С.В., Праздничных А.Н. Процессы трансформации собственности: мировой опыт // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. - №2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-2/05.shtml>



вать странам члена Европейского союза оказывать всяческое содействие планам участия работников в управлении производством и распределении результатов<sup>44</sup>. В результате проведенного странами Европейского союза до принятия указанных решений, а также в результате их внедрения американский план ЭСОП был заимствован для разработки национальных программ Англией, Испанией, Италией, Израилем, Южной Кореей, Японией, Венгрией, Польшей<sup>45</sup>. В этой связи акционерная собственность работников активно развивается в странах Европейского Союза, особенно в Великобритании, Франции, Испании, Италии, а также в других странах<sup>46</sup>. По данным американского экономиста Дж. Гейтса, государственная поддержка собственности работников в той или иной мере существует в 70 странах.

Под эгидой Европейской комиссии создана Европейская федерация работников. Ей принадлежит собственность, объединяющая национальные ассоциации и союзы более пятидесяти стран<sup>47</sup>.

Коллективной собственностью работников является испанская корпорация «Мондрагон». Корпорация объединяет более 160 фирм, где занято 68 тыс. работников. Общий годовой оборот превышает 9 млрд. евро, прибыль – 140 млн. евро, финансовые активы – более 16 млрд. евро. Кроме бизнес-инфраструктуры корпорация имеет большое число технических училищ, в том числе университетского уровня. Научно-прикладной центр из трех институтов, страховые и финансовые учреждения<sup>48</sup>. Огромную роль в деятельности корпорации «Мондрагон» играет банк, созданный входящими в корпорацию предприятиями в целях их обслуживания<sup>49</sup>. Это обстоятельство сближает принципы функционирования корпорации с российскими Финансово-промышленными группами, эффективность функционирования которых достигалась во многом за счет интеграции промышленного и финансового капитала. Исследованию этого вопроса посвящено немало диссертационных работ, результаты которых свидетельствуют о том, что именно организация оптимальных схем взаимодействия промышленных и банковских структур являлась залогом экономической эффективности функционирования финансово-промышленных групп. Следовательно не только задействование потенциала работников, принимающих уча-

---

<sup>44</sup> Твердохлебов Г.А. Главные ошибки марксизма и пути их преодоления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tverd4.narod.ru/st17.html>

<sup>45</sup> Народное предприятие и коллективная собственность работников // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. - №10(262). – 2005. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.budgetrf.ru/Publication/Magazines/VestnicSF/2005/VSF\\_NEW200802091459/VSF\\_NEW200802091459\\_p\\_002.htm](http://www.budgetrf.ru/Publication/Magazines/VestnicSF/2005/VSF_NEW200802091459/VSF_NEW200802091459_p_002.htm)

<sup>46</sup> Нарсева Н. Лекарство от банкротства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.km.ru/magazin/view.asp?id=1973DA467C7043C18FB7E866EDBB05DD>

<sup>47</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - №123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

<sup>48</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - № 123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

<sup>49</sup> Ракитская Г. ИФ левых о мондрагоне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://syndikalist.narod.ru/mondrog.htm>

стие в капитале мондрагонской корпорации является залогом обеспечения ее эффективного функционирования.

Опыт корпорации «Мондрагон» Г.А.Твердохлебов отождествляет с «беспрецедентным опытом формирования производственных отношений рыночного социализма»<sup>50</sup>. Однако функционирование корпорации «Мондрагон» не лишено недостатков или аспектов, не свидетельствующих о преобладающей по сравнению с другими организационно-правовыми формами эффективности опыта функционирования этой корпорации. Например, проблемой корпорации «Мондрагон» является пассивность рабочих, недостаточная их информированность, излишняя их доверчивость. Экономическая эффективность корпорации обеспечивается за счет планирования инвестиций и централизованного решения иных важных вопросов<sup>51</sup>. Это обстоятельство сближает принципы функционирования мондрагонской корпорации с принципами функционирования российских интегрированных корпораций, в которых централизация управленческих функций играет существенное значение в деле обеспечения их экономической эффективности. Пассивность рабочих свидетельствует о том, что собственно привлечение их к участию в капитале не всегда и ни при всех обстоятельствах обеспечивает их управленческую активность и, следовательно, не всегда является залогом повышения эффективности функционирования предприятия с акционерной собственностью работников за счет задействования человеческого капитала. Кроме того, уровень заработной платы менеджеров и рядовых работников в корпорации «Мондрагон», не смотря на то, что часть прибыли распределяется между работниками – собственниками пропорционально их трудовым вкладам – уровню заработной платы и стажу работы на предприятии, различается в размере до 15 раз. Кроме того, работник не вправе распоряжаться этой прибылью до увольнения. Она перечисляется на специальные счета в банке. Работник вправе распоряжаться только банковскими процентами, начисляемыми на сумму его индивидуального счета<sup>52</sup>. Позитивным аспектом является то обстоятельство, что в периоды экономических спадов, приводивших в Испании к росту безработицы, в корпорации «Мондрагон» не было ни одного сокращения. Напротив, непрерывно росло число рабочих мест<sup>53</sup>.

Опыт Испанской корпорации «Мондрагон» свидетельствует о наличии у предприятий с акционерной собственностью работников высокого потенциала обеспечения устойчивости занятости. Текучесть кадров на таких предприятиях существенно меньше по сравнению с предприятиями, придерживающихся альтернативных принципов взаимодействия с наемными работниками, в том числе

---

<sup>50</sup> Твердохлебов Г.А. Главные ошибки марксизма и пути их преодоления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tverd4.narod.ru/st17.html>

<sup>51</sup> Ракитская Г. ИФ левых о мондрагоне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://syndikalist.narod.ru/mondrog.htm>

<sup>52</sup> Ракитская Г. ИФ левых о мондрагоне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://syndikalist.narod.ru/mondrog.htm>

<sup>53</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - № 123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

с игнорированием возможности привлечения их к участию в капитале. В качестве меры по предотвращению утечки кадров утверждено право корпорации удерживать при увольнении отдельных категорий работников до 20% средств, накопившихся на их индивидуально счете. Такое ограничение, по мнению Г.Ракитской, роднит корпорацию с частнокапиталистическими предприятиями. Кроме того, в корпорации запрещены профсоюзы и забастовки. Создаваемые на предприятиях корпорации социальные советы из числа рядовых работников находятся под влиянием администрации. По мнению Г.Ракитской, по отношению к наемным работникам корпорация выступает как коллективный эксплуататор

<sup>54</sup>

Аналогом американской программы ЭСОП является существующая в Японии программа «Машикабукай». Показательно, что в нее входят 90% всех предприятий. В этой программе принимаю участие до 50% работников охваченных ею предприятий. Однако их доля в капитале своих предприятий, как правило, не превышает 5-10%<sup>55</sup>.

В Китае значительная часть заводов и фабрик передана в полное владение производственным коллективам. Создание коллективных структур на основе объединения труда и капитала XV съездом Коммунистической партии Китая было признано важной задачей<sup>56</sup>. На китайских коллективных предприятиях производственные парламенты решают все вопросы развития производства, распределения доходов, определения форм и видов оплаты труда. Функционирование указанных парламентов обеспечивает формирование демократической обстановки на коллективных предприятиях<sup>57</sup>. При этом следует учитывать, что в Китае создана модель рыночного социализма (социалистическая планово-рыночная система), основанная на сохранении за государством прав собственности на наиболее крупные и стратегически значимые предприятия с сохранением отношений частной собственности и рынка в сфере торговли, услуг, мелком производстве<sup>58</sup> и страдающая множеством недостатков<sup>59</sup>.

В целях стимулирования акционерной формы собственности работников приняты многочисленные законодательные акты. Например, в США, где ее применение началось в 60-х годах. Конгрессом принято около 30 законодательных актов, регламентирующих государственную поддержку развития собственности работников. Кроме того, в 25 штатах США приняты законодательные ак-

---

<sup>54</sup> Ракитская Г. ИФ левых о мондрагоне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://syndikalist.narod.ru/mondrog.htm>

<sup>55</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - №123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

<sup>56</sup> Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России. Итоги круглого стола. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.russedina.ru/?id=7357>

<sup>57</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - №123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

<sup>58</sup> Социализм в России: возможен ли он? И нужен ли? // Пресс-выпуск ВЦИОМ №656. 22.03.2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wciom.ru/novosti/press-vypuski/press-vypusk/single/4243.html>

<sup>59</sup> Как вы относитесь к «рыночному социализму»? 13.11.2007. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.socialism.ru/question/answer/market-socialism>

ты по этому вопросу»<sup>60</sup>. В Польше 2400 компаний руководствуются в своей деятельности законодательными актами об акционерной собственности работников<sup>61</sup>. С 1 января 1992 года в Китае действует закон «О коллективных предприятиях в городе и коллективных предприятиях на селе»<sup>62</sup>.

Распространению систем участия работников в капитале организаций в различных странах способствовало принятие Международной организацией труда документов, рекомендующих расширение прав трудящихся. Основными среди них являются Конвенция №154 о содействии коллективным переговорам, Рекомендации №94 о консультациях и сотрудничестве на уровне предприятия, Рекомендации №129 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии, Конвенция №135 и Рекомендации №143 о защите прав представителей трудящихся на предприятии и о предоставляемых им возможностях<sup>63</sup>.

Данные проведенных исследований свидетельствуют о том, что наделение работников правами собственности, не сопровождаемое введением их представителей в состав руководящих органов управления предприятиями, не решает задачи удовлетворения предпринимательских амбиций работников и не обеспечивает учета их интересов при выработке управленческих решений<sup>64</sup>. Э.Рудык и В.Букреев отмечают, что в случае отсутствия или слабости контроля работников и их органов за действиями высших менеджеров возможно ухудшение качества управления на предприятиях с акционерной собственностью работников<sup>65</sup>. Осознание этого факта подвигло уполномоченные законодательные органы зарубежных государств к принятию обеспечивающих такое участие работников в управляющих органах решений.

Например, в Испании, где существуют трудовые акционерные общества, где работникам принадлежит не менее 51% акций, законодательно утвержден порядок избрания представителя рабочих-акционеров в Совет директоров для голосования в соответствии с указаниями собрания рабочих акционеров всем пакетом принадлежащих последним акций<sup>66</sup>.

В бывшей Федеративной Республике Германия существовала одна из наиболее развитых, по оценкам российских специалистов, систем участия наемных работников в управлении предприятиями. 21 марта 1951 года в резуль-

---

<sup>60</sup> Особенности организационно-правовой формы акционерного общества работников (народного предприятия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lektor5.narod.ru/mp/predp4.htm>

<sup>61</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - №123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

<sup>62</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - №123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

<sup>63</sup> Бочарова И.Ю. Проблемы конкурентоспособности в современной экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=16493>

<sup>64</sup> Лозинский С.В., Праздничных А.Н. Процессы трансформации собственности: мировой опыт // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. - №2. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-2/05.shtml>

<sup>65</sup> Букреев В., Рудык Э. Труд и власть на предприятии в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.moskvam.ru/2004/06/bukreevrudyk.htm>

<sup>66</sup> Ракитская Г. Миф левых о мондрагоне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://syndikalist.narod.ru/mondrog.htm>

тате активного лоббирования интересов наемных работников в государственных органах силами профсоюзов был принят закон об участии нанимателей в наблюдательных советах и правлениях предприятий горнодобывающей и металлургической промышленности. Согласно ст.13 этого закона представители наемных работников простым большинством голосов избирают кандидатуру в состав правления (рабочего директора). Рабочий директор не может быть освобожден от должности без согласия большинства представителей наемных работников в наблюдательном совете<sup>67</sup>.

Согласно принятому в 1952 году в Федеративной Республике Германия Закону о статусе предприятия, во всех компаниях с численностью наемных работников более 500 человек одна треть наблюдательного совета избиралась их работниками. Пост рабочего директора этим законом не предусматривался<sup>68</sup>.

1 июля 1976 года в Федеративной Республике Германия был принят Закон об участии в управлении предприятием, рекомендуемый порядок формирования наблюдательных советов в акционерных обществах и в товариществах с ограниченной ответственностью решениями акционеров и наемных работников исключительно на паритетной основе. Численность наблюдательного совета определялась исходя из количества наемных работников и составляла от 12 до 20 человек<sup>69</sup>.

Во Франции решением Правительства с целью осуществления контроля за реализацией программ участия наемных работников в прибылях, капитале и управлении создан Высший совет участия. В его состав входят представители от государственных органов, объединений предпринимателей и профсоюзов<sup>70</sup>. Система вовлечения трудящихся в управление компаниями основана на расширении контрольных прав их комитетов, создаваемых в организациях с числом работающих по найму пятьдесят и более. Целью функционирования этих комитетов является выражение и защита коллективных интересов наемных работников. В соответствии с положениями Ордонанса №45-280 от 22.02.1945 г. в редакции Закона №46-1065 от 16.05.1946 г. комитет наемных работников вправе знакомиться со всеми документами общих собраний акционеров и делегировать двух своих представителей для участия в заседаниях административного совета акционерного общества с правом совещательного голоса. В начале 80-х годов контрольные функции комитетов предприятий были усилены путем возложения на их руководителей обязанности консультироваться с комитетами перед принятием любого организационного или экономического вопроса, а также обязанности регулярно информировать комитет об экономическом и фи-

---

<sup>67</sup> Кулагин М.И. Избранные труды по акционерному и трудовому праву [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent\\_kulagin.htm](http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent_kulagin.htm)

<sup>68</sup> Кулагин М.И. Избранные труды по акционерному и трудовому праву [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent\\_kulagin.htm](http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent_kulagin.htm)

<sup>69</sup> Кулагин М.И. Избранные труды по акционерному и трудовому праву [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent\\_kulagin.htm](http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent_kulagin.htm)

<sup>70</sup> Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - №123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zlev.ru/123/123\\_29.htm](http://www.zlev.ru/123/123_29.htm)

нансовом положении предприятия. Представителям комитета делегировалось право вынесения на обсуждение наблюдательного совета общества предложений и обязательного получения мотивированного ответа<sup>71</sup>.

В Люксембурге в начале 70-х годов было законодательно утверждено право наемных работников участвовать в управлении предприятиями путем формирования трети состава административного совета из числа своих представителей<sup>72</sup>.

В Дании представители наемных работников введены в состав правлений акционерных обществ с 1971 года<sup>73</sup>.

В Швеции в 50-х годах прошлого столетия были приняты законы, регламентирующие порядок совместного управления акционерными обществами силами собственников и наемных работников<sup>74</sup>.

При всей очевидной эффективности управленческих решений по введению наемных работников в органы управления предприятиями, в том числе через формирование коллегиальных органов, такой опыт не может отождествляться с действительной социализацией капитала, так как не обеспечивает конвертацию статуса наемного работника в статус собственника. В качестве основного критерия идентификации процесса действительной социализации капитала и его понятийного отделения от демократизации капитала в настоящей работе признается участие наемного работника в капитале предприятия. Итак, действительная социализация капитала может трактоваться как процесс демократизации капитала, основанный не привлечении наемного работника к участию в капитале предприятия. Участие наемных работников в управлении предприятием, которое может предполагать их участие в управлении капиталом предприятия, не связанное с конвертацией их статуса в статус собственников в целях настоящей работы будем называть условной социализацией капитала.

Идее привлечения работников к принятию важных управленческих решений отвечает польский регламент приватизации, включающий анализ экономического и финансового положения предприятия и его перспектив в случае приватизации, согласование проекта решения о приватизации и его плана с учредителем предприятия, рабочим советом или общим собранием работников предприятия, одобрение которых является основанием представления заявки на приватизацию в Министерство приватизации<sup>75</sup>.

---

<sup>71</sup> Кулагин М.И. Избранные труды по акционерному и трудовому праву [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent\\_kulagin.htm](http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent_kulagin.htm)

<sup>72</sup> Кулагин М.И. Избранные труды по акционерному и трудовому праву [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent\\_kulagin.htm](http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent_kulagin.htm)

<sup>73</sup> Кулагин М.И. Избранные труды по акционерному и трудовому праву [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent\\_kulagin.htm](http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent_kulagin.htm)

<sup>74</sup> Кулагин М.И. Избранные труды по акционерному и трудовому праву [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent\\_kulagin.htm](http://download.nchti.ru/libr/books/Right/ClassicOfRussianCivilistic/Elib/convent_kulagin.htm)

<sup>75</sup> Рудык Э., Керемецкий Я. Приватизация в России: необходимость смены ориентиров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.alternativ.ru/old/magazine/htm/95\\_1/rospr.htm](http://www.alternativ.ru/old/magazine/htm/95_1/rospr.htm)

Американское федеральное законодательство требует минимального обязательного участия работников в управлении предприятиями путем определения круга вопросов для голосования, а также предоставления им минимального объема производственной информации. При этом работники принимают самое непосредственное участие в принятии текущих решений на рабочем месте. Такое участие обеспечивается корпоративными регламентами и вовсе не требует привлечения работников к участию в капитале предприятий и в целом отвечает их интересу «играть большую роль в принятии решений». Последняя должна соответствовать квалификации и опыту, должностным обязанностям (компетенции) и быть лишена эмоциональной компоненты<sup>76</sup>.

Опыт стран мира свидетельствует о том, что наемный труд не обеспечивает прироста ВВП на душу населения. За период с 1966 по 1990 гг. эти темпы снизились в США с 3,5% до 2,5%, в Японии с 9,4% до 3,1%, в других развитых странах с 4% до 2%, во всех капиталистических странах в среднем с 3% до 1,3%<sup>77</sup>.

Разработка и реализация программы в США позволила не только нейтрализовать социально-экономические противоречия в кризисных сегментах американского общества, но и стимулировать позитивные тенденции экономического роста за счет обеспечения для заинтересованных и способных граждан возможности плодотворно реализовать свои профессиональные амбиции в коллективном предпринимательстве и труде на основе участия в капитале предприятия<sup>78</sup>.

Важно отметить, что компании, применяющие метод ЭСОП, становятся более производительными и конкурентоспособными. Они расширяются, нанимают больше рабочих и служащих, выплачивают больше налогов. Привлечение работников к участию в капитале является мощным фактором стимулирования труда и, согласно мировому опыту, эффективнее надбавок к заработной плате<sup>79</sup>.

По мнению специалистов, успехи китайской экономики во многом обусловлены реализацией государственного приоритета создания коллективных структур на основе объединения труда и капитала<sup>80</sup>.

Таким образом, проведенный анализ процессов социализации капитала в зарубежных странах позволил установить, что процессы социализации капитала оказывают следующее позитивное влияние на состояние национальных экономик суверенных государств:

---

<sup>76</sup> Супян В.Б. Проблемы экономической демократии: опыт США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.amsyud.msu.ru/full\\_text/texts/conf1995/supyan17.htm](http://www.amsyud.msu.ru/full_text/texts/conf1995/supyan17.htm)

<sup>77</sup> Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России. Итоги круглого стола. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.russedina.ru/?id=7357>

<sup>78</sup> Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России. Итоги круглого стола. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.russedina.ru/?id=7357>

<sup>79</sup> Участие работников в капитале предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://u-leader.ru/?page\\_id=45](http://u-leader.ru/?page_id=45)

<sup>80</sup> Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России. Итоги круглого стола. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.russedina.ru/?id=7357>

экономический рост за счет достижения высоких показателей производительности управленческого и живого труда;

снижение национального уровня безработицы;

обеспечение перспектив выживания и санации депрессивных производств, не имеющих возможности привлекать кредиты и инвестиции на рынке, сокращение количества банкротств;

повышение качества бизнеса за счет естественного стремления работников предприятий к наращиванию профессиональной квалификации.

В то же время, согласно неоклассической теории распределение собственности не оказывает влияния на эффективность экономической деятельности и регулирования достойно лишь четкое соблюдение прав собственности<sup>81</sup>. Результаты исследований Федерального контрольного управления США не подтверждают существование прямой зависимости между эффективностью предприятий и существующей в них формой частной собственности. Исследования Дж. Лоуга показали, что компании с собственностью работников, не практикующие других методов демократизации производства и мотивации труда, не показывают или демонстрируют лишь незначительное превосходство перед другими компаниями экономические показатели<sup>82</sup>. Эти результаты подтверждают вывод о том, что создание предприятий с акционерной собственностью работников наиболее оправдано на базе деградирующих и приостановивших свою деятельность производств, централизованное управление которыми силами собственника или нанятого им менеджмента не обеспечило достижение требуемой экономической эффективности. В такой ситуации к решению задачи санации предприятий подключается человеческий капитал наиболее приближенных к производству наемных работников. И показательно, что за рубежом предприятия с собственностью работников создавались, как правило, на базе депрессивных производств. Мероприятия же по демократизации капитала, основанной на привлечении работников к участию в капитале имели своей целью чаще стимулирование производительной деятельности наиболее способных и квалифицированных работников. Об этом свидетельствует тот факт, что предприятий, полностью принадлежащих работникам в зарубежных странах (не считая Испании) существенно меньше, чем предприятий, лишь часть капитала которых принадлежит работникам. Политика демократизации капитала имела государственный статус в США и рассматривалась в качестве меры по преодолению экономического кризиса, в том числе за счет перенесения груза ответственности за поддержание функционирования и санацию депрессивных предприятий на плечи иных категорий граждан, а также за счет стимулирования трудовой активности наиболее способных и квалифицированных работников. Кроме того, государственная политика демократизации капитала носила явно

<sup>81</sup> Лозинский С.В., Праздничных А.Н. Процессы трансформации собственности: мировой опыт // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – №2. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-2/05.shtml>

<sup>82</sup> Супян В.Б. Проблемы экономической демократии: опыт США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.amstud.msu.ru/full\\_texts/texts/conf1995/spyan17.htm](http://www.amstud.msu.ru/full_texts/texts/conf1995/spyan17.htm)



выраженный социальный и политический характер. Социальный характер обеспечивался созданием новых благоприятных условий для самореализации в труде способных и заинтересованных граждан, для приобретения ими дополнительного пенсионного дохода. Политический характер обеспечивался результирующей нейтрализацией социально негативной обстановки, связанной с критикой американским обществом граждан деятельности крупных собственников. К сожалению проведенный зарубежными авторами и доступный анализ не дает ответа на вопрос о эффективности социализации капитала высокотехнологических и наукоемких предприятий, на которых творческий потенциал работников играет преобладающую роль в обеспечении корпоративной экономической эффективности.

Кроме того, резервы роста производительности труда на практике зависят не только от усердия работников, но и во многом от уровня технологической оснащенности производств и многих других факторов, которые неоднократно исследовались российскими и зарубежными учеными. В этой связи, традиционно эффективные предприятия, функционирующие в рыночных сегментах с благоприятными для их бизнеса конъюнктурными условиями, предполагающие участие работников в их капитале и не демонстрируют сравнительно более высоких экономических результатов по сравнению с обычными предприятиями. На тех предприятиях, где резервы роста эффективности труда находятся в непосредственной «близости» к рабочему месту, то есть на предприятиях с повышенным уровнем технологичности и наукоемкости производств повышение экономической эффективности труда за счет интеграции его с капиталом представляется вполне возможным. Повышение производительности труда за счет привлечения работников к участию в капитале возможно также на производствах с высоким уровнем ручного труда (предприятия легкой промышленности, например). Кроме того, существенное значение имеет также фактор характерного для зарубежного общества индивидуализма граждан, обусловленного католическим вероисповедованием. Для российских же граждан, как показывают результаты проведенных в России исследований, коллективизм более характерен. В этой связи в России предприятия, принимающие решения разрабатывать и осуществлять корпоративные политики социализации капитала могут демонстрировать повышенные по сравнению с зарубежными результаты. В связи с изложенным, для разработки предложений по социализации капитала российских предприятий необходимо проведение анализа особенностей функционирования существующих в России акционерных обществ работников с учетом традиционной ментальности российского общества. Необходима разработка классификации производств, достойных в условиях российской экономики разработки и реализации корпоративных политик социализации капитала. При этом следует учитывать, что российскими специалистами также отмечено, что высокий потенциал российских акционерных обществ работников во многом обусловлен не столько личным усердием работников-собственников, сколько

управленческим талантом руководителя<sup>83</sup>, умело стимулирующим такое усердие, в том числе за счет реализации взвешенного социальными и экономическими аргументами подхода к распределению прибылей народного предприятия на осуществление инвестиционной и социальной деятельности, а также на выплату работникам дивидендов. Подтверждением этого является то, что успех клиники Святослава Федорова, функционировавшей в форме народного предприятия, обеспечивался в первую очередь творческим и профессиональным потенциалом руководителя<sup>84</sup>.

В связи с многообразием способов привлечения работников к управлению предприятиями и процессов перераспределения прав собственности в российской экономике и обществе С.В.Лозинский и А.Н.Праздничных предлагают для их обобщенного определения использовать термин «трансформация собственности». «Под трансформацией собственности понимаются процессы смены собственности, перехода ее под контроль определенных институтов, привлечения к владению наемных рабочих, превращение собственности в наиболее распространенное средство платежа при крупных транзакциях»<sup>85</sup>. В связи с выше изложенным в целях настоящей работы будем различать условную социализацию капитала, закрепленную социализацию капитала и действительную социализацию капитала. Под условной социализацией капитала будем понимать процессы привлечения наемных работников к участию в управлении предприятиями, и де-факто, капиталом предприятия, не предполагающих их участия в капитале и не связанных с перераспределением капитала (акций) в пользу работников. Под закрепленной социализацией капитала будем понимать процесс привлечения работников к участию в управлении предприятиями в порядке, обеспечивающем социальную эффективность, а также индивидуальную и корпоративную экономическую эффективность, основанный на передаче акций собственника в доверительное управление наемным работникам. Разработка правил осуществления закрепленной социализации капитала нуждается в предварительном анализе действующего российского законодательства с целью выявления законных возможностей передачи акций в доверительное управление работникам. Под действительной социализацией капитала будем понимать привлечение работников к участию в управлении предприятиями и участия в присвоении прибылей, получаемых в результате их функционирования, основанному на привлечении их к участию в капитале предприятий. Для формирования правил осуществления действительной социализации капитала необходимо изучение соответствующих корпоративных условий, связанных с качеством корпоративного человеческого капитала. Дальнейшее исследование во-

---

<sup>83</sup> Семенова И. Сладкие грезы о народном капитализме [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/bussines/econom/155.shtm>

<sup>84</sup> Аксаков А. Участие работников предприятия в его капитале не имеет существенного значения для бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.c-society.ru/wind.php?ID=323566&soch=1>

<sup>85</sup> Лозинский С.В., Праздничных А.Н. Процессы трансформации собственности: мировой опыт // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – №2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-2/05.shtml>

проса о перспективах социализации капитала позволит разработать классификацию процессов социализации капитала с учетом возможного множества вариантов ее осуществления в интересах корпоративного, государственного и муниципальных секторов экономики.

Созданию благоприятных условий для социализации капитала отвечает задача повышения уровня доходов граждан, которые должны иметь достаточные для выкупа акций финансовые средства. Например, в США с 1920 года наблюдается позитивная динамика роста доли заработной платы в национальном доходе с 54,8% до 62,3% в 1929 году<sup>86</sup>, и до 75% в конце XX века<sup>87</sup>. Удельный вес реальной заработной платы в затратах предприятий в развитых странах мира составляет 60-70% (тогда как в России всего 11-12%). Указанные показатели достигнуты за счет централизованного регулирования отраслевых соотношений в оплате труда в США (рост отраслевых цен и часовой заработной платы определялся ростом производительности труда) и за счет реализации политики договорного регулирования в Швеции, Австрии (регулирование на основании общественного консенсуса относительно распределения доходов между трудом и капиталом, а также между различными профессиональными группами)<sup>88</sup>. Кроме того, во всех постсоциалистических странах величина минимальной заработной платы выше официальной границы бедности<sup>89</sup>. В связи с задачей повышения уровня доходов граждан А.Г.Кузьмин отмечает, что «государство обязано установить и жестко принуждать к достижению критериев социально ориентированной экономики», в том числе к обеспечению опережающего роста заработной платы по отношению к росту ВВП<sup>90</sup>. Однако исследования показали, что государственная политика социализации экономики, основанная на механизмах перераспределения национального дохода в пользу всех граждан, при ее чрезмерной интенсивности может привести к нарушению устойчивости социально-экономического развития. Примером того может служить кризис середины 70-х годов, причиной которого являлось превышение темпов социальных расходов над темпами экономического роста<sup>91</sup>. Таким образом, перераспределительные государственные механизмы исходя из приоритета поддержания устойчивого бескризисного социально-экономического развития должны иметь определенные границы (пределы).

---

<sup>86</sup> Социально-экономическая эффективность: опыт США. Система саморазвития. – М.: Наука, 2000. – С.99.

<sup>87</sup> Макконел К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2 т. Т.2. / К.Р.Макконел, С.Л.Брю: пер. с англ. – 11-е изд. – М.: Республика, 1992. – С.185.

<sup>88</sup> Тарасова С.В. Социализация системы экономических отношений переходной экономики (вопросы теории, методологии, практики) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2002. – С.159-160.

<sup>89</sup> Тарасова С.В. Социализация системы экономических отношений переходной экономики (вопросы теории, методологии, практики) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2002. – С.175.

<sup>90</sup> Кузьмин А.Г. Социально-экономическое проектирование производительных систем. – Южно-Сахалинск, 2006. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.sato.ru/kuzmin/collec/index1\\_36.htm](http://www.sato.ru/kuzmin/collec/index1_36.htm)

<sup>91</sup> Тарасова С.В. Социализация системы экономических отношений переходной экономики (вопросы теории, методологии, практики) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2002. – С.98.