

ХАРЬКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи



КУЗНЕВ Борис Юльевич

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ КОЛЛЕКТИВНОЙ АКЦИОНЕРНОЙ  
СОВЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Специальность 08.00.01. - политическая экономия

А в т о р е ф е р а т

диссертации на соискание ученой степени кандидата  
экономических наук

Харьков 1992



Диссертационная работа  
теории и экономических наук  
государственного университета

Научный руководитель - доктор экономических наук, профессор  
ГЛУШЕНКО В.В.

Официальные оппоненты - доктор экономических наук, профессор  
ХОХЛОВ Н.П. /Харьковский инженерно-  
экономический институт/

кандидат экономических наук, доцент  
ЯШИНОВ А.Л. /Харьковский институт  
искусств/

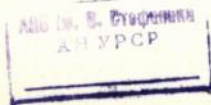
Ведущая организация - Киевский университет им. Тараса  
Шевченка

Защита состоится "5" февраля 1993 г. в 15 час. 15 мин.  
на заседании специализированного совета К 053.06.01 в Харьков-  
ском государственном университете по адресу: 310077, г. Харьков,  
пл. Свободы, 4, ауд. 5-67.

С диссертацией можно ознакомиться в Центральной научной  
библиотеке университета.

Автореферат разослан "5" февраля 1993 г.

Ученый секретарь  
специализированного совета *В.М.* Соболев В.М.



## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Процесс перехода к рыночной экономике в государствах, освободившихся от командно-административной системы, ставит задачу глубокого его изучения. Это относится, в частности, к проблемам децентрализации собственности, демократизации управления, создания условий для реального вовлечения работников в присвоение созданного продукта.

Элементом нового экономического механизма, позволяющего работникам управлять производством и присваивать его результаты, является развитие коллективных форм собственности и хозяйствования. Коллективные формы собственности превращают работника в совладельца средств производства, отражая тенденции современного этапа развития мировой экономики, связанные с отказом от использования наемных отношений как "самой эффективной" формы организации производства. Тому свидетельство - формирование рабочей акционерной собственности в США в рамках обменациональной программы ЭСОП; развитие кооперативного движения в Швеции, Испании, Италии, государствах Восточной Европы и др.; расширение применения всевозможных вариантов участия рабочих в распределении не только необходимого, но и прибавочного продукта, практикуемое в индустриально развитых странах.

Для Украины особое значение приобретает развитие коллективной акционерной собственности как одного из приоритетных направлений разгосударствления и приватизации, представляющей совместную корпоративную собственность всех или большинства членов трудового коллектива предприятия, где каждый является владельцем доли капитала в виде индивидуального пая /акций/. Однако опыт начальных этапов разгосударствления и приватизации в Украине, России и других государствах свидетельствует о том, что коллективная акционерная собственность не получила пока здесь широкого распространения. Не разработана целостная теория коллективной акционерной собственности, недостаточно полно проанализированы ее "плюсы" и "минусы". Выделить можно лишь работы Я. Керемецкого, В. Супяна, Н. Иванова, В. Попова, в которых анализируется зарубежный опыт развития коллективной акционерной собственности и предлагаются методы и принципы ее внедрения в экономику будущих тоталитарных государств.

Вместе с тем в индустриально развитых странах эти проблемы подвергаются широкому исследованию. Значительный вклад в анализ коллективной акционерной собственности предприятий внесли Дж.Гейтс, Р.Даль, Л.Келсо, Р.Донг, Дж.Лог, Дж.Мид, Д.Маингрегор и другие. Но специфика условий, в которых развивается коллективная акционерная собственность в странах Запада не позволяет прямо копировать этот опыт. Требуется самостоятельная разработка теоретических основ деятельности коллективных акционерных предприятий применительно к условиям Украины, где высока степень централизации экономики.

Наряду с важностью исследования вопросов формирования коллективной акционерной собственности /условия перехода государственной собственности в коллективную, расчет величины индивидуальной пая каждого работника в акционерном капитале, возможность привлечения акционеров со стороны и т.д./ особое значение приобретает анализ конкретной деятельности коллективных акционерных предприятий. В рамках этого анализа важным является исследование проблем распределения дохода между субъектами хозяйственной деятельности, что требует переосмысления всей системы взглядов на отношения распределения. Необходим также анализ соответствия тех или иных форм распределения определенным формам собственности на средства производства и способам организации производственного процесса, поиск оптимальных вариантов распределения дохода на предприятиях коллективной акционерной собственности.

Среди проблем, относящихся к распределению дохода на коллективных акционерных предприятиях, остро стоят вопросы соотношения между составными частями совокупного трудового дохода, заинтересованности работников в перспективных вложениях, степени дифференциации их доходов. Дискуссионны проблемы границ стимулирования руководства коллективного акционерного предприятия, не исследованы противоречия самой структуры доходов работников-совладельцев.

Таким образом, выбор темы диссертационной работы и основные направления исследования обусловлены актуальностью и практической значимостью политэкономического анализа распределения на коллективных акционерных предприятиях, недостаточной разработанностью этой проблемы в преддверии широкой приватизации в Украине.

Целью диссертации является анализ распределения в условиях коллективной акционерной собственности и создание модели распре-

деления дохода на коллективном акционерном предприятии, способствующей реализации краткосрочных и долгосрочных интересов отдельных работников и коллектива в целом. Цель работы обусловила необходимость решения следующих задач:

- обосновать необходимость приоритетного развития коллективных акционерных предприятий в процессе разгосударствления и приватизации;
- провести анализ взаимосвязи отношений собственности и распределения в целом и применительно к коллективным акционерным предприятиям в частности;
- исследовать формы распределения на коллективных акционерных предприятиях;
- выявить природу категории "трудовой доход" и проанализировать составляющие ее элементы;
- выявить противоречия, возникающие в процессе распределения на коллективных акционерных предприятиях, показать пути их разрешения.

Методологической и теоретической основой работы явились документы и решения Верховного Совета Украины, постановления правительства по экономическим и социальным вопросам. В ходе исследования были использованы работы украинских и зарубежных специалистов по проблемам распределения и коллективной собственности, а также мировой опыт формирования и развития коллективных акционерных предприятий.

Информационной базой диссертации явились фактические данные, опубликованные в трудах отечественных и зарубежных экономистов, периодических изданиях, а также отчеты коллективных акционерных предприятий Украины и России.

Научная новизна результатов, полученных в итоге диссертационного исследования, заключается в следующем:

- обоснован двойственный подход к распределению, предполагающий его рассмотрение в широком смысле как распределение факторов и результатов производства и в узком смысле как стоимостную форму распределения результатов между участниками производства;
- обоснована категория "трудовой доход" в качестве адекватной формы распределения на коллективных акционерных предприятиях, интегрирующей в себе факториальный и непосредственно трудовой доходы;

- осуществлена классификация противоречий распределения на коллективных акционерных предприятиях, в числе которых выделены: противоречие между распределением по труду и распределением по стоимости; противоречие между краткосрочными и долгосрочными интересами работников-совладельцев; противоречие между эффективностью производства и экономическим равенством;
- разработана модель распределения дохода на коллективном акционерном предприятии, которая включает: схему распределения выручки от реализации продукции, схему источников доходов работников-совладельцев, а также предложения по распределению между ними совокупного трудового дохода;
- предложена формула определения величины индивидуального пая каждого работника в коллективной собственности предприятия, исходя из его трудового стажа и предыдущего заработка;
- предложен принцип определения оптимального соотношения между фондами оплаты труда и выплаты дивидендов по акциям в совокупном трудовом доходе с учетом функционирования коллективных акционерных предприятий.

Теоретическое и практическое значение выполненной работы состоит в разработке механизма распределения дохода на коллективном акционерном предприятии. Положения и выводы, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы в процессе приватизации в Украине, в практической деятельности предприятий коллективной акционерной собственности.

Основные научные результаты диссертационного исследования применимы также в преподавании курсов экономической теории и менеджмента, при подготовке спецкурсов и методических пособий.

Апробация работы. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательской работы кафедры экономической теории и экономических методов управления экономического факультета Харьковского государственного университета. Результаты исследования докладывались на Всесоюзной научно-практической конференции, посвященной проблемам реализации задач экономической реформы /Харьков, 1990/.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы /148 наименований/. Текстовая часть диссертации изложена на 118 страницах, включающих 3 схемы, 1 таблицу и 2 формулы.

## СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Исследование коллективной акционерной собственности и разработка в ее рамках принципов распределения дохода предполагают решение ряда проблем.

### Необходимость развития коллективной акционерной собственности.

Переход к рынку выдвигает необходимость формирования и развития разных форм собственности на средства производства и выбора при этом приоритетных из них. В Украине одной из таких форм собственности становится коллективная акционерная. Это обусловлено следующими причинами.

Во-первых, предприятия, деятельность которых базируется на коллективной собственности в различных ее вариантах /кооперативные, народные, коллективные акционерные и т.п./, занимает большой удельный вес в экономике многих развитых стран и доля их в общественном производстве постоянно возрастает. Это связано с падением престижа наемного труда, который уже не считается наиболее эффективной формой организации производства вследствие невозможности полного соответствия современному уровню развития производительных сил. В США, например, существует более 10 тыс. компаний с коллективной собственностью, на которых занято около 10 млн. рабочих<sup>1</sup>.

Во-вторых, социальная ориентация рыночной экономики обуславливает возникновение и широкое развитие хозяйственных форм, определяющих положение отдельных людей в качестве собственников. Придание все большему числу работников статуса собственников оказывает стимулирующее воздействие на всю экономику, позволяет преодолеть узкую их ориентацию на получение текущего дохода и приобрести к накоплению, дает возможность реально участвовать в управлении производством.

В-третьих, объективный, основанный на эволюции, ход общественного развития, а также современная политическая и социально-экономическая ситуация в Украине предполагают необходимость широкого использования переходных форм в процессе приватизации. Начальный этап экономических реформ в бывшем СССР в конце 80-х годов показал целесообразность и эффективность перехода государственных предприятий на аренду с последующим выкупом коллективом средств производства. Это привело к образованию коллективной собствен-

<sup>1</sup> См.: Попов В. Утопия или реальность XXI века? // Мирная экономика и международные отношения. - 1992. - № 3. - С. 57.

сти, но еще неделимой, обезличенной. Последующее развитие таких предприятий логически связано с преобразованием посредством акционирования "коллективного собственника" в "коллектив собственников" и формированием на этой основе коллективных акционерных предприятий, где каждый имеет свою индивидуальную долю в совместном капитале. Невозможность дальнейшего оттягивания приватизации допускает и непосредственное преобразование государственных предприятий в коллективные акционерные без промежуточного этапа - аренды, на прохождении которого уже нет времени. Нынешняя ситуация в развитии рыночных отношений в Украине требует конкретных, самостоятельных собственников, что аренда обеспечить не может.

Возникновение новой для нашей экономики формы собственности требует исследования ее сущности и принципов взаимодействия с другими элементами производственных отношений, прежде всего распределением.

#### Характер взаимодействия собственности и распределения на коллективных акционерных предприятиях.

Распределение - это элемент системы производственных отношений. Главную роль в ней играют отношения собственности, предопределяющие характер функционирования ее как целостного организма. В то же время система производственных отношений представляет собой отдельные, последовательно сменяющие друг друга фазы процесса общественного производства: собственно производство, обмен, распределение и потребление. Следовательно, каждый ее элемент, в том числе и отношения распределения, должен исследоваться как во взаимосвязи с другими элементами, так и относительно самостоятельно. Исходя из этого, делается вывод о том, что отношения распределения необходимо рассматривать двояко: в широком смысле как распределение факторов и результатов производства, регулируемое отношениями собственности, и в узком смысле как собственно распределение. Так как распределению подвергаются не конкретные товары, а их денежная /стоимостная/ форма, которую они принимают после реализации на рынке, то, следовательно, объектом исследования собственно распределения является стоимостная форма распределения результатов производства между участниками производственного процесса.

Взаимосвязь отношений собственности и распределения проявляется и в определенном способе соединения вещественных и личных

факторов процесса производства, где реализуются отношения собственности, и который определяет характер распределения созданного продукта. Общество в своем развитии использовало такие основные из них: 1/ основанный на личном труде собственника и, 2/ основанный на применении собственником труда наемных работников. Ведущая роль в экономике того или иного способа определяется уровнем развития производительных сил. Несоответствие способа организации производства этому уровню приводит к масштабному кризису в экономике, тормозит общественное развитие.

Разные способы соединения вещественных и личных факторов определяют и различия в характере присвоения. В любом обществе субъектами присвоения выступают собственники средств производства и рабочей силы. Однако в условиях найма, существующих на государственных, частных и т.п. предприятиях, собственник и работник разделены в процессе производства и поэтому участвуют в присвоении различных частей созданного продукта. Статус коллективных акционерных предприятий, где отношения найма отсутствуют, позволяет преодолеть отчуждение работника от собственности на средства производства и дает право участвовать в присвоении всего созданного продукта, а не только его части. С этими различиями тесно связан и характер собственно распределения.

Распределение на коллективных акционерных предприятиях зависит от способа организации производства и осуществляется в адекватных ему формах. Участие личным трудом в производстве позволяет применить для каждого работника-совладельца принцип распределения по труду, с помощью которого объективно оценивается индивидуальный вклад в образование стоимости продукта. Вместе с тем полная экономическая самостоятельность таких хозяйственных единиц, где работники являются совладельцами средств производства, предполагает и использование принципа распределения по стоимости. Таким образом, в условиях коллективной акционерной собственности распределение вновь созданной и реализованной стоимости осуществляется в двух формах: по труду и по стоимости. Причем, эти две формы представляют собой тесное переплетение, что проявляется в следующем.

Во-первых, как человек, затрачивающий определенный труд, работник получает доход, пропорциональный его трудовому вкладу; в то же время как собственник он имеет право на получение дохода

от той доли активов предприятия, которой он владеет. Это предполагает применение принципов распределения по труду и по стоимости для каждого работника-совладельца. Во-вторых, улучшение /ухудшение/ конечных результатов хозяйствования приводит к увеличению /уменьшению/ не только всего дохода, подлежащего распределению, но и его частей, распределяемых по труду и по стоимости.

Признание того, что в основе распределения на коллективных акционерных предприятиях лежат затраты труда работников и факт обладания их собственностью, позволяет сделать вывод о том, что полученный ими валовой доход распадается после всех выплат и отчислений на две части, одна из которых распределяется между работниками в зависимости от количества и качества затраченного ими общественно необходимого труда, а другая - в зависимости от доли каждого из них в совместном капитале предприятия. Такое понимание собственно распределения позволяет уйти в данном случае от присущих отношениям найма категорий "заработная плата" и "прибыль" и вести речь о категории, заключающей в себе единство понятий "труд" и "собственность". По мнению автора, ею является "трудовой доход", интегрирующий в себе факториальные и непосредственно трудовые доходы, т.е. доходы работника-совладельца от собственности и его трудовой деятельности.

Вместе с тем наличие множества работников-совладельцев, участвующих в создании единого конечного продукта, различия в величинах затрат труда и индивидуальных долей, разная степень ответственности за результаты хозяйствования и мотивация дальнейшей деятельности способствуют возникновению противоречий в распределении на коллективном акционерном предприятии. Автором осуществлена классификация этих противоречий, в числе которых выделены:

- противоречие между распределением по труду и распределением по стоимости;
- противоречие между краткосрочными интересами члена коллективного акционерного предприятия как работника и его долгосрочными интересами как собственника;
- противоречие между эффективностью производства и экономическим равенством.

Возможность комплексного разрешения этих противоречий зависит от создания оптимальной модели распределения дохода, что является основной проблемой настоящего диссертационного исследования.

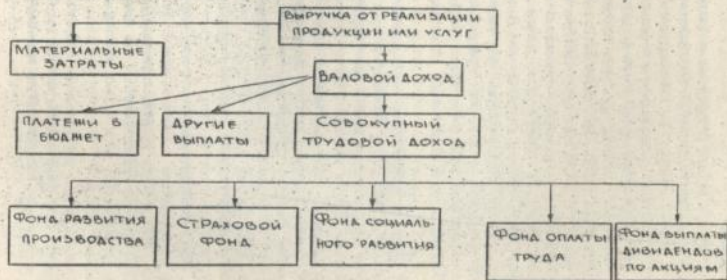
Модель распределения дохода на коллективном акционерном предприятии.

Построение модели распределения дохода на коллективном акционерном предприятии предполагает использование двух основных принципов. Первый касается ее максимального соответствия интересам каждого работника-совладельца в отдельности, второй - аналогичной адекватности интересам всего предприятия как "коллектива собственников". На этих принципах проведена разработка модели распределения дохода. Она включает в себя: схему распределения вырученных от реализации продукции или услуг средств; схему источников доходов работников-совладельцев; предложения по распределению конечного коллективного дохода /или совокупного трудового дохода/ между членами коллективного акционерного предприятия.

При анализе схемы распределения вырученных от реализации продукции или услуг средств /см. схему I на с.12/ отмечается, что образование совокупного трудового дохода происходит после вычета из выручки материальных затрат на производство, платежей в бюджет и других выплат. Из этого дохода в первую очередь формируются фонд развития производства /ФРП/, фонд социального развития /ФСР/ и страховой фонд /СФ/, величины которых устанавливаются в зависимости от финансовых итогов производственной деятельности и перспективных планов развития. Оставшиеся средства образуют фонд, распределяемый между участниками производственного процесса в двух формах: в форме оплаты труда и в форме выплаты дивидендов по акциям данного предприятия, что составляет индивидуальный трудовой доход каждого работника-совладельца. Кроме того, средства, направляемые в ФРП, ФСР и СФ, увеличивают долю каждого члена коллективного акционерного предприятия в совокупном капитале, которая в случае ухода с данного предприятия возвращается ему. Все это свидетельствует о том, что лишь часть трудового дохода выплачивается в денежной форме: из средств фонда оплаты труда /ФОТ/ и фонда выплаты дивидендов по акциям /ФВД/, а остальные средства накапливаются, что позволяет не только развивать производство, но и служит основой дальнейшего увеличения трудового дохода.

Данный порядок распределения совокупного трудового дохода расширяет источники индивидуальных доходов работников коллективных акционерных предприятий по сравнению с источниками доходов

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ  
ВЫРУЧКИ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОИЗВЕДЕННОЙ ПРОДУКЦИИ  
ИЛИ УСЛУГ НА КОЛЛЕКТИВНЫХ АКЦИОНЕРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ



занятых на государственных, частных и других использующих наемный труд предприятиях. Это объясняется тем, что в условиях коллективной акционерной собственности работники являются субъектами присвоения всей вновь созданной и реализованной стоимости, а не только ее части. Помимо расширения числа источников доходов это проявляется и в увеличении абсолютных размеров переменных и перспективных доходов, к которым наряду с премиями и пенсиями относятся дивиденды, получаемые по акциям своего предприятия, увеличение количества акций в результате процесса накопления и повышение их курса вследствие эффективной работы предприятия. Обладание собственностью, таким образом, изменяет структуру доходов работников и обеспечивает им помимо базовых доходов от трудовой деятельности доходы от собственности, которые частично выплачиваются в форме дивидендов, а частично накапливаются, увеличивая долю каждого работника-совладельца в акционерном капитале.

Представленные схемы конкретизируются в предложениях по распределению совокупного трудового дохода между членами коллективного акционерного предприятия. Причем, если размеры  $\Phi\Pi$ ,  $\PhiСР$  и  $\PhiФ$  зависят от потребностей производства и материального благополучия предприятия, то размеры  $\PhiОТ$  и  $\PhiВД$  и, следовательно, соотношение между ними напрямую связаны с трудовой и хозяйственной мотивацией, где и может возникать противоречие между распределением по труду и распределением по стоимости. Данное противоречие, по мнению автора, заключается в том, что установление чрезмерно высокой доли оплаты труда в общем фонде денежных выплат в ущерб выплатам дивидендов по акциям приводит к снижению заинтересованности работников в конечных результатах производства, ухудшению показателей работы предприятия, принижению роли акционирования. Наоборот, установление относительно низкой доли оплаты труда и, соответственно, высокой доли дивидендов в денежных выплатах нивелирует трудовой вклад работников-совладельцев в выпуск продукции, снижает заинтересованность в добросовестном труде и, в конечном итоге, тоже приводит к ухудшению результатов работы всего предприятия.

Исходя из этого, сделан вывод о том, что для разрешения данного противоречия необходимо нахождение оптимального для конкретных экономических условий соотношения между размерами  $\PhiОТ$  и  $\PhiВД$ . По мнению автора, при относительно благоприятных условиях хозяйственно-

вания оптимальным будет полуторо-двукратное превышение величины ФОТ над величиной ФВД. Такое соотношение позволяет учесть роль затрат труда работников в образовании стоимости, давая им в то же время возможность ощутить преимущества владения акциями своего предприятия. При этом установление величины ФОТ на уровне 40-50%, а величины ФВД в пределах 20-30% от объема совокупного трудового дохода, позволит до 30% средств направлять на производственное и социальное развитие, что по общепринятым оценкам является оптимальным объемом инвестиций.

Приведенное соотношение не может, безусловно, учесть все индивидуальные особенности того или иного коллективного акционерного предприятия и тех или иных экономических условий их функционирования. Если, к примеру, на каком-либо из них работники владеют различным количеством акций и эта разница является существенной, то целесообразным представляется увеличение размера ФОТ для того, чтобы общий доход каждого члена предприятия не очень отрывался от его трудовой основы. В то же время при равных или примерно равных долях работников в совокупном капитале предприятия этого делать не следует.

В дополнение к этому автором приводится разработанная им формула определения величины индивидуального пая каждого работника в коллективной собственности предприятия, которая учитывает предыдущие теоретические наработки по этому вопросу, а также уже имеющийся опыт создания коллективных акционерных предприятий:

$$П_{и} = \frac{ДФ - НФ}{Ч} \times \sqrt[n]{\frac{З_n}{З_c}} \times \frac{С_k}{С_n} \quad / \text{при } n > 1, \quad (1)$$

где  $ДФ$  - величина долевого фонда /фонда коллективной собственности предприятия/, руб.;  $НФ$  - величина неделимого фонда, руб.;

$Ч$  - численность совладельцев, чел.;  $З_n$  - среднемесячная заработная плата работника-совладельца за последний год работы перед переходом к коллективной акционерной собственности, руб.;  $З_c$  - средняя заработная плата работников-совладельцев за последний год работы, руб.;  $С_k$  - стаж работы работника-совладельца на предприятии, полных лет;  $С_n$  - средний стаж работников-совладельцев, лет;  $n$  - степень уменьшения силы действия коэффициента.

Данная формула позволяет учесть трудовой стаж каждого работника-совладельца предприятия до его преобразования в коллективное акционерное, не выдвигать величину предыдущего заработка в качестве основного определителя индивидуального пая, предусмотреть создание неделимого фонда, за счет которого будут выкупаться акции работников, желающих покинуть данное предприятие.

При исследовании организации оплаты труда на коллективном акционерном предприятии сделан вывод о необходимости использования элементов тарифной системы и нормирования труда для определения трудового вклада каждого работника-совладельца в единый хозяйственный процесс. Оценка трудового вклада, определение оптимальных пропорций в оплате труда опираются на различия в видах и сложности выполняемых работ, квалификации работников, условиях и качестве их труда. При этом нужно учитывать, что фиксированные величины тарифных ставок не могут применяться на коллективных акционерных предприятиях, так как заработок работников-совладельцев /в отличие от наемных работников/ напрямую зависит прежде всего от результатов хозяйствования. Поэтому вместо абсолютных величин в процессе распределения ФОТ используются величины относительные. Диссертантом предлагается вариант организации оплаты труда на коллективном акционерном предприятии, при котором сначала весь ФОТ принимается за 100%, а затем в зависимости от роли каждого подразделения предприятия в выпуске конечной продукции устанавливается их доля в этом фонде. Точно также определяется доля более мелких звеньев или уже непосредственно по нормативам рассчитывается участие каждого члена трудового коллектива в изготовлении продукции. Доля каждого подразделения в ФОТ может корректироваться под воздействием различных факторов, к которым относятся: внедрение достижений НТИ на предприятии, ведущее к повышению производительности труда и снижению материальных затрат на отдельных участках производства, изменение числа занятых или объемов выпускаемой продукции в каком-либо подразделении, создание новых или ликвидация старых производств и др.

Распределение ФВД подчиняется конкретным условиям функционирования того или иного коллективного акционерного предприятия и связано с экономической целесообразностью. По мнению автора, выплату дивидендов следует осуществлять по остаточному принципу /т.е. после образования всех фондов, составляющих трудовой доход/,

используя при этом мировой опыт в периодичности этих выплат и уделяя внимание тому, чтобы величина дивидендов на акции, как правило, превышала бы процентные ставки по банковским вкладам, стимулируя тем самым вложение средств в собственное производство.

Анализ распределения совокупного трудового дохода показал, что оно, имея много схожего с организацией распределения дохода на предприятиях других форм собственности, в то же время существенно отличается прежде всего негарантированностью величин таких бы то ни было фондов и выплат. Если на государственных предприятиях применяются гарантированные ставки заработной платы за труд определенного количества и качества, а на частно-корпоративных, кроме того, могут иметь место и гарантированные выплаты дивидендов по акциям, то на коллективных акционерных предприятиях такие гарантии отсутствуют, так как и величина оплаты труда, и размер дивидендов, и масштабы развития производства полностью зависят здесь от конечных итогов хозяйствования. Однако данное обстоятельство нельзя называть отрицательным, потому что гарантии безусловного получения какого-либо определенного дохода не стимулируют высокую трудовую отдачу; их же отсутствие есть необходимое условие производительного и качественного труда и хозяйского отношения к собственности.

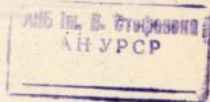
Успешное функционирование коллективных акционерных предприятий обусловлено и необходимостью разрешения еще одного противоречия: между краткосрочными интересами члена такого предприятия как работника и его долгосрочными интересами как собственника. Безусловно, сам факт обладания определенной индивидуальной долей в совместном капитале, угроза потери собственности и места работы в случае нерационального хозяйствования, конкуренция на рынке привлекает работников-совладельцев на эффективное хозяйствование и вызывают потребность в долгосрочных интересах, заинтересованность в перспективном развитии. Вместе с тем наличие множества юридически равноправных собственников не позволяет никому индивидуально решать основные вопросы хозяйственной деятельности, в том числе и связанные с рациональным распределением дохода. Поэтому все эти вопросы решаются общим собранием акционеров либо по принципу "один работник - один голос", либо по принципу "одна акция - один голос". При этом выбор какого-то одного из принципов зависит от степени демократизма на предприятии.

Однако всего этого недостаточно для эффективного устойчивого развития коллективных акционерных предприятий и настоятельно требует выделения на каждом из них узкой группы людей, которая бы больше всех была заинтересована в эффективном долгосрочном развитии. Это относится, как показано в работе, и высшему управляющему слою, несущему наибольшую ответственность за результаты работы всего предприятия, и предполагает установление для управляющих намного превышающих средний уровень на предприятии величины оплаты труда и индивидуальных долей в акционерном капитале. Данные обстоятельства являются необходимым условием эффективного хозяйствования, так как нужно признать, что не только различия в количестве и качестве затраченного труда, но и степень ответственности за успех всего предприятия являются основой дифференциации в оплате труда и прочих доходах работников-совладельцев.

Таким образом, развитие демократизма в управлении предприятием подкрепляется определенной олигархизацией этого процесса с целью противодействия принятию неквалифицированными, дающих сиюминутную выгоду решений, наносящих ущерб долгосрочным интересам. В то же время деятельность высшего управляющего слоя находится под постоянным контролем Совета акционерного общества, куда входят представители всех категорий работников, и который не допускает чрезмерной концентрации власти в руках немногих.

Долгосрочные интересы работников-совладельцев усиливается и перспективой постоянного роста индивидуальных долей в случае эффективного хозяйствования. Причем, при различном базовом индивидуальном капитале этот рост сопровождается увеличением разрыва между наименьшей и наибольшей долями. Таким образом, процесс накопления капитала на коллективном акционерном предприятии приводит к двойным результатам: с одной стороны, происходит усиление долгосрочных интересов работников посредством все большей привязанности к "своей" фирме, а с другой - намечается тенденция к увеличению разрыва между индивидуальными капиталами различных работников. Это свидетельствует о том, что коллективная акционерная собственность допускает наличие определенного экономического неравенства внутри предприятия.

Автор считает, что экономическое неравенство как между различными предприятиями, так, в частности, и внутри коллективных акционерных неизбежно. Последние, во-первых, не могут эффективно



функционировать без соизмерения количества и качества труда, который затрачивают работники на создание продукции, что выражается в различной его оплате. Во-вторых, будучи относительно равными по отношению друг к другу и к своим совместным средствам производства работники-совладельцы могут иметь различные индивидуальные доли в акционерном капитале, что будет отличать их по уровню получаемых доходов от собственности. В-третьих, необходимость стимулирования высшего управляющего слоя как несущего наибольшую ответственность за деятельность всего предприятия требует установления высокой оплаты их труда и предоставления значительной доли в акционерном капитале.

Дифференциация доходов работников-совладельцев является одной из причин возникновения противоречия между эффективностью производства и экономическим равенством. Подчеркивается, что узаконенные чрезмерные различия в уровне доходов становится причиной недовольства низковоходных категорий работников-совладельцев и подрывает веру в возможность существования и эффективного развития коллективных акционерных предприятий. Но стремление, с другой стороны, к экономическому равенству посредством выравнивания доходов приводит к падению заинтересованности у работников в совместной производственной деятельности и, как следствие, к снижению ее эффективности. Исходя из этого, делается вывод о том, что разрешение противоречия между эффективностью производства и экономическим равенством на предприятиях коллективной акционерной собственности возможно через установление самим коллективом оптимальных пропорций и ограничений в дифференциации доходов при повсеместном развитии демократизации в управлении производством на всех уровнях.

Таким образом, разработанная модель распределения дохода позволяет совместить интересы предприятия как "коллектива собственников" с интересами каждого работника-совладельца, что при разумной налоговой политике государства обеспечивает устойчивое развитие коллективных акционерных предприятий в условиях формирования полноценного рынка.

Основные положения диссертации нашли отражение в следующих публикациях:

1. Ехнов В.Ю. Некоторые вопросы совершенствования оплаты труда в сельском хозяйстве //Партия и профсоюзы в реализации задач экономической реформы: Тез. докл. и выступл. участников Всесоюзной научно-практической конференции.- Харьков, 1990.- Секция Ш.- 0,2 п.л.
2. Ехнов В.Ю. Система отношений распределения и перспективы ее развития.- Харьков, 1992.- Деп. в ИНИОН РАН 28.01.92, № 45996.- Новая сов. лит-ра по общественным наукам.- Экономика.- 1992.- № 7-8.- 0,9 п.л.
3. Ехнов В.Ю. Дифференциация доходов и социальная справедливость на предприятиях коллективной акционерной собственности: Сб. науч. работ /Под общ. ред. В.И.Чигринова.- Харьков: Основа, 1992.- 0,2 п.л.

Ответственный за выпуск ДОКТ. ЭКОН. НАУК, проф. В.В.Глушенко

Подл. к печ. *В.В.Г.* Формат 60x84<sup>1/4</sup>. Бумага тип. Печать офсетная. Усл. печ. л. 40  
Уч.-изд. л. 10 Тираж 20 экз. Зак. № 4005 Бесплатно.

Харьковское межвузовское арендное полиграфическое предприятие.  
310093, Харьков, ул. Свердлова, 115.

468012

AB 26.653

**AB 26.653**