

**«В.Я. Брич 43 УДК 331.12 В.Я. Брич, канд. екон. наук Тернопільська академія
народного господарства, м. Тернопіль ТРАНСФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН
ВЛАСНОСТІ: МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ Зроблений ...»**

--В.Я. Брич 43

УДК 331.12

В.Я. Брич, канд. екон. наук

Тернопільська академія народного господарства, м. Тернопіль

ТРАНСФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ:

МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Зроблений історичний екскурс процесу приватизації. Подана характеристика мотиваційної поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин.

Произведен исторический экскурс процесса приватизации. Дана характеристика мотивационного поведения субъектов социально-трудовых отношений.

Historical excursus of the privatization process is carried out in the paper. Motivational behavior of the subjects of social and labor relations is characterized.

Постановка проблеми. Реформування відносин власності в Україні ще продовжується, проте початковий етап перетворень завершився, і для подальшого ефективного перебігу процесів роздержавлення дуже важливо дати їм об'єктивну оцінку, простежити зміну життєвого рівня населення. Поряд з єдиним колишнім власником – державою – право володіння, розпорядження і користування майном отримали трудові колективи, фізичні та юридичні особи. Трудові відносини поступово набувають нового змісту, адже досить часто працівник водночас виступає власником певного пакета акцій того підприємства, на якому працює.

Аналіз досліджень і публікацій. Система трудової мотивації, котра формувалась на Заході протягом багатьох десятиліть, є результатом подання теоретичних розробок та практичного досвіду. Особливий внесок зробили такі науковці, як Т. Аджирис, Р. Лікерт, Д. Макгрегор, М. Мескон та ін. У ході вивчення трудового процесу в соціально-психологічному аспекті вони перші поставили проблему вироблення в персоналі відповідальності, зацікавленості, творчості та відданості. Змінам мотивації праці в ринкових умовах приділена досить значна увага в наукових дослідженнях таких вітчизняних учених, як А. Алімов, В. Геєць, О.

Грیشнова, М. Долішній, П. Єщенко, Т. Заяць, С. Злупко, Б. Кваснюк, А. Колот, І. Крижко, М. Павловський, В. Тімофєєв [5], Л. Торгова, Ю. Пахомов, С. Пірожков, А. Філіпенко, М. Чумаченко, В. Шамота, О. Шнипко та ін.

Певні розробки присвячені проблемам мотивації праці в умовах зміни форм власності, зокрема в працях Д. Богині, Т. Костишиної, Л. Матросової, М. Семикіної, Л. Шаульської.

Виділення невирішеної частини проблеми. Необхідність подальшої розробки цього наукового напрямку зумовлена наступним: а) практика вдосконалення мотиваційних механізмів значно випереджає теоретичні розробки; б) існує потреба в чіткішому поєднанні теоретичної інтерпретації і наукового досвіду мотиваційних аспектів в економічній діяльності.

Мета статті – зробити невеликий історичний екскурс процесу приватизації та узагальнити характер мотиваційної поведінки населення на різних етапах її проведення.

Виклад основного матеріалу. Сертифікатна приватизація дала можливість працівникам стати власниками своїх підприємств, оскільки саме трудовим колективам надавалась перевага при купівлі відповідних часток майна і лише після них акції могли купляти за бажанням сторонні особи. Такий спосіб проведення приватизації мав на меті максимальне врахування прав тих осіб, які зробили свої внески в розвиток підприємства, тобто існував мотив соціальної справедливості [2]. Але держава, зробивши такий благородний крок, не врахувала цілого ряду важливих моментів, головні з яких стосувались можливостей різних категорій персоналу щодо відстоювання власних прав при розподілі власності.

Трудові колективи за відносно короткий проміжок часу стали володіти вагомими частками майна шляхом отримання значних пакетів акцій.

Проте, як відомо, будь-який трудовий колектив є сукупністю відповідних груп працівників, кожна з яких виконує відмінні функціональні обов'язки, отримує певний рівень доходів та має визначені повноваження.

Однією з таких категорій виступає адміністративний апарат, на який покладена функція управління господарським суб'єктом, а отже, й найбільші повноваження. Зрозуміло, що це не могло не відбитись на проходженні приватизаційного процесу. З отриманням захисту від зовнішніх претендентів на майно в адміністрації з'явилась можливість контролю його проходження та направлення в необхідне русло. Для цього були створені об'єктивні умови внаслідок зосередження в одних руках основних важелів впливу та посідання вищого рівня в ієрархії персоналу.

Кожне з підприємств, яке підлягало роздержавленню, розробляло власну програму проведення приватизації, проте всі програми були дуже подібними. Для визначення частки майна, яку міг придбати окремий працівник, було створено спеціальні методики, що враховували внутріорганізаційний стаж та займану посаду. Управлінці за такими критеріями мали перевагу перед іншими категоріями персоналу. З іншого боку, рядові працівники не усвідомлювали значення приватизаційного процесу, того, що частка майна в майбутньому може означати наявність важеля (хоча б маВ.Я. Брич 45 лого) управління у вигляді особистого голосу акціонера і здатна принести дивідендний доход. Більшість з них не скористалась правом викупу акцій за готівку, хоча така можливість була передбачена, а лише обміняла на них власні приватизаційні сертифікати. Головною причиною цього, на нашу думку, було недостатнє проведення роз'яснювальної роботи серед населення, і якщо з боку держави це можна розцінювати як ненавмисну помилку, то з боку вищого керівного апарату – все-таки як свідомий крок.

Умови, що створилися, призвели до нагромадження в адміністрації підприємств значно більших часток майна, ніж у робітників та молодшого обслуговуючого персоналу [3]. Такий небажаний процес знайшов не менш негативне продовження: після первинного викупу навколо щойно роздержавлених підприємств створилися пункти скупки, котрі інколи розміщувались навіть на території підприємств. За ними, як правило, стояли особи з вищих управлінських щаблів господарюючого суб'єкта.

Деякі робітники продавали свою отриману частку майна добровільно, оскільки їм здавалось, що вони мають деяку вигоду у вигляді можливості прихованого обміну ваучера на готівку за допомогою операції обміну-продажу отриманого пакета акцій. А на тих учасників трудового колективу, що були більш свідомими і не виявляли бажання реалізувати акції, здійснювався тиск, залякування скороченнями. Унаслідок цього частка, котра й без того була малою, зменшилась ще істотніше.

Персонал, що брав безпосередню участь у створенні продукту, опинився в скрутному становищі, втративши можливість як власник впливати на стратегічні рішення та визначати напрямки розвитку підприємства, на якому працює, не кажучи вже про падіння свого життєвого рівня.

Одним з найбільш негативних наслідків процесу, що відбувся, стала зміна методики нарахування заробітку, яка призвела до істотного розриву в рівнях оплати праці робітника та управлінця [1]. До трансформації відносин власності практикувався підхід, згідно з яким наголос робився на оплату праці робітників основного виробництва, а вже потім – інших категорій працівників: керівників, інженерно-технічних робітників, допоміжних робітників,

молодшого обслуговуючого персоналу відповідно. Із запровадженням ринкових трансформацій ситуація кардинально змінилася: значно зросла частка управлінського персоналу у фонді оплати праці, помітно збільшилась частка спеціалістів, а зарплатня робітників залишилась попередньою. Цьому сприяло розповсюдження наступної схеми розрахунку заробітку: заробітна плата робітника бралась за основу (одиницю), а для обчислення належного рівня оплати праці інженерно-технічних працівників, спеціалістів та керівників визначались підвищуючі коефіцієнти, котрі могли сягати небачених величин. Найбільшими вони були в директорів підприємств, для котрих їх значення нерідко становило 5...7 і більше. Якщо взяти до уваги те, що керівники та основні власники – це одні і ті ж особи, то легко збагнути, яким є розрив у реальному доході рядового робітника та генерального директора, коли для першого він дорівнює лише зарплаті, а для другого, окрім неї, може включати ще й суттєвий дивідендний доход.

Проблема диспропорційності рівнів оплати праці, а отже, і життєвого рівня постала так гостро саме через уже згадану втрату владних функцій з боку робітників. Вони позбулися можливості відчутного впливу на господарську діяльність свого підприємства, тому й залишились осторонь визначення політики у сфері оплати праці [4].

Навіть якщо звичайним працівникам удалось потрапити до складу ради акціонерів, що трапляється досить рідко, то й там вони представлені, як правило, одноосібно, тобто не займають суттєвих позицій. Фактично правління здатне приймати будь-які рішення, окремі з яких можуть бути вкрай не вигідними для робітників (перепрофілювання підприємства, скорочення персоналу, зменшення витрат на соціальні цілі і т. п.). Усі негативні наслідки приватизаційних перетворень вилились у зниження соціального статусу найманих робітників [3]. Причому цей процес вийшов за межі підприємств і перетворився в серйозну проблему українського суспільства. Роль, що відіграє робітничий клас, недооцінюється, не враховується його значення для нормального розвитку держави. І якщо радянська влада значно перебільшувала цю роль, то тепер вона занадто применшується.

Перехід до нових форм власності привів до утворення нових, невідомих у колишній командно-адміністративній системі, соціальних груп:

власники – особи, котрі володіють цілими майновими комплексами або великими пакетами акцій і, як правило, беруть безпосередню участь в управлінні підприємством, хоча можуть відмовлятися від виконання керівних функцій, передаючи такі повноваження менеджерам (управлінцям);

управлінці (менеджери) – особи, які не володіють або володіють незначними частками майна підприємства, на якому працюють, мають відповідну кваліфікацію і знання, щоб ефективно керувати господарським суб'єктом та забезпечувати його постійний розвиток;

наймані працівники – особи, які продають свою здатність до праці, отримуючи за це заробітну плату. У цю групу перейшла більшість “робітничого класу”, який втратив, причому нерідко добровільно, статус В.Я. Брич 47 правлячого, основи суспільства. Після появи реальних власників вони поступово звикають до виконання нової ролі.

Розглядаючи трансформаційні процеси у відносинах власності на початковому етапі приватизації, погоджуємось з тим, що вони містили ряд недоліків, але водночас важко приєднатись до палких критиків таких перетворень. Вони, як правило, оцінюють їх украй негативно, ведуть мову про те, що побудувати соціально орієнтовану економіку та підвищити життєвий рівень населення неможливо без передачі прав власності трудовим колективам, простим робітникам. Зайняти дану точку зору нам не дозволяє світова практика, яка показує можливість існування таких підприємств, і вони є радше винятками, ніж закономірностями в умовах розвинених економік (“народні підприємства” у Франції, США).

Крім того, на підприємстві, майно якого розподілено між великою кількістю власників (трудоим колективом), знижується мотивація до здійснення інвестицій, оскільки невідомо, кому і який зиск це принесе, хто чим володіє і за що відповідає.

Можна навести ряд інших аргументів:

висока ймовірність продажу акцій працівниками при першій можливості, оскільки завжди є спокуса стати учасником ринку цінних паперів;

неадекватна реакція на делегування управлінських функцій: якщо бажання керувати виникає практично у всіх, то нести відповідальність не бажає ніхто;

втрачається можливість захисту з боку профспілок, оскільки останні згодні відстоювати інтереси найманих працівників, але не співвласників;

велика кількість власників значно підвищує соціально-психологічну напруженість унаслідок наявності різноманітних інтересів. Спільне володіння майном групою з восьми-десяти осіб вимагає запровадження додаткових механізмів, котрі допомагали б уникати надлишкових конфліктів.

Приватизаційні процеси змінили систему відносин усередині трудових колективів. Найбільш ґрунтовні зміни відбулися в природі трудових конфліктів. Якщо раніше вони здебільшого виникали через розбіжність інтересів окремої господарської одиниці та вищої організації, різні погляди на управлінські повноваження кожного з рівнів, то тепер конфлікти базуються на взаємовідносинах “працівник – керівництво” з причин оплати праці, трудової дисципліни, режимів роботи.

Звернувшись до такої організації, рядовий працівник міг захистити свої інтереси, тобто виникнення конфліктів усередині трудового колективу додатково стримувалось. Тепер, коли з’явився реальний власник, усі повноваження перейшли до його рук.

Отже, трансформація відносин власності призвела до серйозних змін у сутності трудових конфліктів. Поява нових учасників розколола трудові колективи на дві нерівні частини: співвласників та найманих працівників. Відмінність в інтересах з’являється об’єктивно, адже погляди на трудовий процес формуються залежно від можливості реальної участі в управлінні. Коли у співвласників виникає пряма зацікавленість у більш ефективній діяльності, максимізації прибутків, то працівники (найманий персонал) зацікавлені в цьому лише опосередковано і розглядають таку ситуацію як привід до підвищення життєвого рівня через збільшення розміру заробітної плати чи премії. Такий поділ став особливо помітним на малих підприємствах колективної форми власності. Таким чином, тепер на перший план у вигляді основи виділення суб’єктів конфлікту виходять відносини з приводу володіння, користування та розпорядження майном, у той час як раніше більшість непорозумінь між учасниками виникала на ґрунті займаного місця в посадовій ієрархії (керівник – підлеглий; директор підприємства – директор об’єднання) або ж стосувалась функціонального наповнення трудового процесу (працівники основного виробництва – працівники допоміжного виробництва; управлінці – інженерно-технічний персонал). Одночасно зазнав відчутних змін механізм розв’язання конфліктних ситуацій, значно спростилась можливість ліквідації конфлікту за допомогою звільнення однієї із сторін. З одного боку, директор, котрий одночасно є власником, без особливих труднощів може вдатись до “чистки штатів”, а з іншого – трудовий колектив має можливість змінити керівника за умови, що останній не є одноосібним (основним) власником. Використання даного механізму на практиці набуло достатнього поширення, завдяки чому багато господарських товариств змінили своїх менеджерів на більш достойних. У доприватизаційний період такий вихід з конфліктної ситуації був неможливим, а якщо й мали місце подібні випадки, то вони були лише винятком.

Процес роздержавлення, як відомо, супроводжувався утворенням не лише приватних підприємств, а й колективних – у вигляді господарських товариств. Якщо в першому випадку з'являлася конкретна особа власника, то в другому майно переходило у володіння трудового колективу і право управління роздержавленим об'єктом розподілялось між В.Я. Брич 49 багатьма працівниками. Зважаючи на додаткову складність соціальноекономічних відносин між членами одного колективу, зробимо спробу з'ясувати постприватизаційні перетворення саме на таких підприємствах.

Аналіз діяльності господарських товариств, що утворились під час проведення масової приватизації, визначає суттєві тенденції щодо зміни життєвого рівня населення. Насамперед, вони стосуються звільнень працівників, що входять до складу засновників. Як правило, звільнення представника трудового колективу (як за власним бажанням, так і з вини адміністрації) супроводжується втратою ним членства в товаристві, тобто позбавленням відповідних прав. З можливістю збереження останніх більшість працівників просто не знайома, а адміністрація товариств не зацікавлена в наданні їм інформації. З боку останньої постійно зберігається інтерес до збільшення владних повноважень, примноження частки в майні підприємств за допомогою “усунення” рядових працівників-співвласників.

По-друге, керівництво господарських товариств схильне всіляко перешкоджати розширенню числа засновників. Прийняті працівники майже ніколи не стають членами товариства, хоча така можливість існує. Навіть якщо наймана особа заслуговує на звання та права члена товариства, будучи, наприклад, провідним спеціалістом чи менеджером важливої ланки, то її введення до складу співвласників відбувається, як правило, після звільнення когось із засновників (членів). Склад товариства, на думку більшості керівників, повинен змінюватись виключно в межах початкової кількості засновників, а будь-яка можливість зменшення останньої є бажаною. Потрете, звільнення засновника супроводжується відшкодуванням йому лише початкової вартості паю, а коригування на рівень інфляції, приросту капіталу протягом трудового стажу не відбувається. Серед аргументів, якими пояснюють відсутність механізму перерахунку, найчастіше наводяться відсутність коштів на доплати, складність процедур вирахування приросту частки майна та ін. І хоча економічна несправедливість згаданого підходу є очевидною, проте практика відкритого порушення таких питань працівниками відсутня. З цього приводу досить показовою є поведінка керівників господарських товариств. Частку простого робітника в майні товариства вони трактували спочатку виключно в натуральній формі (основні засоби, матеріальні запаси і т. ін.), навіть не в грошовому еквіваленті. Усвідомлюючи зміст перетворень відносин власності все глибше, адміністрація товариств почала допускати можливість грошових виплат, адже й у

цьому випадку зберігається неабияка вигода для неї: отриманий прибуток розподіляється між меншою кількістю співвласників.

Крім того, керівництво колективних підприємств нерідко робить усе, щоб якомога більше зменшити привабливість членства в товаристві, не виплачуючи або виплачуючи невчасно дивіденди, позбавляючи працівників-засновників можливої участі в прийнятті управлінських рішень, застосовуючи “зрівнялівку” при оплаті праці засновників та найманих осіб.

Отже, усі наведені явища свідчать про існування серед адміністрацій господарських товариств одностайної тенденції до збільшення владних повноважень як за рахунок зменшення кількості власників, так і за рахунок збільшення розміру майнових паїв. Причому останній процес є наслідковим відносно попереднього. Збільшення частки майна, що припадає на управлінський апарат, відбувається в результаті розподілу його між меншою кількістю осіб, з одного боку, та нееквівалентної оцінки вартості паю при заснуванні товариства і звільненні – з іншого.

Щодо позбавлення можливостей управління, то слід розглянути нормативне та реальне кола питань, які знаходяться в компетенції працівників, що одночасно є засновниками малого підприємства. До нормативного кола, на нашу думку, необхідно віднести такі: організаційні (вибір керівництва підприємства, вирішення питань набуття та втрати членства); фінансові (розподіл отриманого прибутку, визначення розміру дивідендів); виробничі (освоєння нових технологій, розширення асортименту).

Участь працівників у вирішенні питань організаційної групи розглядалась вище, отже почнемо із з'ясування їх причетності до розгляду проблем фінансового характеру.

Працівники переважної більшості господарських товариств не ознайомлені навіть з тим, наявний чи відсутній прибуток, не говорячи вже про його розмір. Єдиним підтвердженням наявності останнього багато хто вважає виплату дивідендів. У той же час велика кількість працівників не розуміє суті дивідендів, природи та джерел їх утворення. Це особливо властиве товариствам, де в ролі засновника виступає весь трудовий колектив. Працівники нерідко ототожнюють дивіденди з преміями, пов'язуючи їх, насамперед, із трудовими відносинами, а не відносинами власності, оскільки обидва види виплат здійснюються понад заробітну плату. У деякій мірі такому розумінню поняття “дивіденди” сприяє існуюча практика звільнень працівників, за якою, як уже згадувалось, звільнення обов'язково супроводжується виключенням особи із складу членів товариства (відбувається вимушена втрата можливості отримання додаткового доходу понад заробітну плату). Нерозуміння сутності дивідендів лише сприяє усуненню рядових членів товариства від участі В.Я. Брич

51 у визначенні розмірів дивідендів. Отже, ознаки реальної участі трудових колективів у вирішенні фінансових питань відсутні, дані проблеми знаходяться поза компетенцією рядових працівників.

Щодо виробничих питань, то в цьому випадку вкрай низьку зацікавленість робітники виявляють з власного бажання. Вони ґрунтовно не вникають у господарські процеси, вважаючи це прямим обов'язком управлінців. Відсутність реальної участі простих членів товариств у вирішенні найважливіших господарських питань (організаційних, фінансових, виробничих) додатково сприяє поширенню серед працівників точки зору, за якою членство не дає нічого, крім можливості отримання додаткового доходу. На колективних підприємствах, які не вирізняються стабільністю діяльності і постійно отримуваними прибутками, такі погляди призводять до остаточного розмивання різниці між засновниками та найманими працівниками.

Працівники господарських товариств свою причетність до власності відчують виключно через більш відповідальне і бережливе ставлення до засобів та предметів праці, усвідомлюють необхідність економії, оскільки купівля обладнання та інструментів відбувається безпосередньо за їхній рахунок. Отже, можна вести мову про існування половинчатого ставлення працівника до власності: він бере активну участь у примноженні майна в процесі своєї трудової діяльності, відчуючи при цьому власну важливу роль, але не контролює розподіл, не визначає напрямки використання майна.

Якщо ж звернути увагу на керівників товариств, то всі вони між собою відрізняються лише ступенем небажання визнавати трудовий колектив за єдиного дійсного власника майна господарського об'єкта, і якщо вернутись до написаного вище, то помітним є їх прагнення до одноосібного володіння, користування та розпорядження цим майном.

У цілому, приходимо до таких висновків:

1. Адміністрація ні за яких умов не згодна ділити владні повноваження із законним власником – трудовим колективом, у той час як останній залишається недостатньо свідомим, не розуміє суті трансформаційних перетворень, що відбулися в процесі приватизації, і самовільно усувається від управління.
2. За таких умов не використовується єдино можливий для нашої економіки спосіб управління колективним підприємством, при якому керівні рішення продукуються адміністрацією товариства, виносяться на розгляд рядових членів, котрі погоджуються або не погоджуються з ними, затверджують або відкидають конкретні пропозиції.

3. Світовій практиці відома модель формування управлінського рішення на підприємствах “знизу-вгору”, коли колектив генерує та формалізує ідеї, потім вони розглядаються на предмет життєздатності управлінцями і тільки тоді приймається господарське рішення, але з огляду на недостатню інформованість робітничих мас та поширену економічну неграмотність такий варіант поки що проблемний.

4. Трансформація відносин власності не могла не спричинити відповідних змін у свідомості працівників, вони поступово розділились на дві групи. Одна група, яка постійно зростає, переконана, що поява реального власника – явище, яке принесло більше позитивних наслідків, ніж негативних. Дані особи із задоволенням улаштовуються на приватні підприємства, свідомо, а не вимушено погоджуються працювати “на когось”, нормально сприймаючи як конкретного власника, так і ідею приватної власності в цілому. В той же час досить помітною залишається частка осіб, які налаштовані більш песимістично і вважають, що після приватизації ситуація змінилася в гіршу сторону, що власними силами вдалось би досягти набагато кращих результатів, зберігаючи, таким чином, актуальність “класових” питань.

Проте, на нашу думку, такі різкі відмінності в масовій свідомості працівників самі по собі не є чимось негативним і виступають як об’єктивні наслідки трансформування відносин власності. Поділ зумовлений, насамперед, тим, що індивіди мають різну здатність до сприйняття докорінних змін: якщо одні відразу усвідомлюють їх необхідність, то інші приходять до цього виключно еволюційним шляхом, поступово переконуючись у позитивному змісті останніх.

Список використаної літератури. 1. Богиня Д.П. Стимули й антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці.

– 2001. – № 3. 2. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Ментальний чинник у сфері праці:

проблеми теорії та практики. – К.: Шторм, 2003. – 382 с. 3. Костишина Т.А. Мотиваційні основи управління людськими ресурсами на підприємствах торгівлі різних форм власності // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук.

зб. – К.: КНЕУ, 2001. 4. Мотивационный механизм формирования конкурентоспособности рабочей силы / Под ред. Д.П. Богини. – К., 2002. – 188 с. 5. Тимофеев В.О., Шамота В.М. Проблеми реструктуризації підприємств та їхній вплив на ринок праці і зайнятість населення // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Матер. міжнар. наук.-практ. конф. – К.:Принт-Експрес, 2000.

