

ФОРМИ ВЛАСНОСТІ Й ЕКОНОМІЧНІ ІНТЕРЕСИ УЧАСНИКІВ ВИРОБНИЦТВА

Плікус І.Й. к.е.н., доцент

Українська академія банківської справи, м.Суми

Економічні відносини кожного суспільства проявляються, насамперед, як інтереси. Оскільки економічні інтереси являють собою суспільну форму вираження об'єктивно існуючих різноманітних потреб як кожного члена суспільства окремо, так і складових його соціальних груп, задоволення цих потреб можливо лише тільки після одержання кінцевого доходу (як для підприємства в особі його власників, так і для працівників).

Спонукальним мотивом для досягнення конкретних цілей є економічний інтерес як сукупність трьох видів економічних інтересів (інтерес суспільства в цілому, інтерес підприємства й особистий інтерес). Форми вираження економічних інтересів працівників і власників істотно залежать від організаційно-правових форм підприємств. Згідно з законом України "Про товариства" у даний час в Україні існують наступні організаційно-правові форми підприємств: державні, сімейні, акціонерні, колективні, частні.

Структуру кінцевого доходу для сімейного підприємства (КДс), де інтереси власників і працівників єдині, тому що вони члени однієї родини, можна представити у виді формули:

$$КДс = (З + ПРр)(1 - Спф) + М + Ф + f \left[СБ \times Спп \left(1 - \frac{1}{ки} + СВ \right) \right] \quad (1)$$

де З – нарахована заробітна плата;

ПРр – прибуток, що направляється на виплати працівниками;

Спф – ставка прибуткового податку з фізичних осіб;

М – грошові виплати, не оподатковувані прибутковим податком;

Ф – приріст власних засобів підприємства;

СБ – резерв сумнівних боргів і інші резерви, утворені від валового прибутку;

Спп – ставка податку на прибуток;

ки – прогнозований індекс інфляції за середній період не повернутих сумнівних боргів;

СВ – позичковий відсоток;

f – функція, введена у формулу через невизначеність використання сум, зарахованих у резерв сумнівних боргів.

На приватних підприємствах, де виявляються протиріччя інтересів працівників і власників підприємства величина кінцевого доходу, представлена формулою (1), розпадається на дві складові: кінцеві доходи працівників (КДр) і власників (КДв), що представлені формулами (2, 3):

$$КДр = (З + ПРр)(1 - Спф) + М \quad (2)$$

$$КДв = ПРв(1 - Спф) + Ф + СБ \left(1 - \frac{1}{ки} + СВ \right) \quad (3)$$

де ПРв – прибуток, що направляється на виплату доходу (дивідендів) власникам підприємства.

Усунення протиріч між працівниками підприємства і його власниками можливо при укладанні трудової угоди з зазначенням розміру й умов оплати праці. Власникам підприємства переважніше здійснювати ці виплати за рахунок доходів, не оподатковуваних прибутковим податком з фізичних осіб (тобто з прибутку). Але оскільки ці суми обмежені порівняно невеликою величиною, то інші виплати переважніше робити, нараховуючи зарплату (а не з прибутку), що і відповідає інтересам працівників (збільшується база для числення розміру пенсії). Пріоритет у виборі напрямків використання прибутку у власників підприємства розподіляється між технічним переозброєнням, розширенням підприємства і виплатами дивідендів. При цьому недоцільно виплачувати зарплату власникам підприємства (навіть при виконанні робіт на підприємстві). Переважніше змінювати частки одержуваних дивідендів, тобто на приватному підприємстві не тільки відсутні економічні стимули до збільшення фонду оплати праці, але й економічні інтереси власників спрямовані на скорочення цього фонду.

При розгляді форм вираження економічних інтересів на державному підприємстві економічні інтереси працівників можуть бути також представлені формулою (2). Форма вираження інтересів держави істотно інша. При функціонуванні державного підприємства власнику (державі) практично байдуже чи одержувати доход у виді прибутку, чи податків або відрахувань на соціальне страхування. Тому економічні інтереси держави, як власника підприємства (КДг) можуть бути виражені формулою (4):

$$KДг = ПП \frac{(1 + Cндв)}{(1 - Cнн)} + 3[(1 + Co)(1 + Cндв) + Cнф - 1] + \Phi + Cнф \times ППр + Н \quad (4)$$

де Co – ставка відрахувань на соціальне страхування;

$Cндв$ – ставка податку на додану вартість;

$Н$ – інші податки.

На відміну від приватних підприємств, на державному підприємстві немає пріоритетів використання прибутку, крім вибору напрямків в оплаті праці працівників. Власне кажучи, протиборствують два види економічних інтересів – працівників (збільшення заробітної плати й інших виплат) і держави (збільшення прибутку і зниження зарплати й інших виплат працівникам). Ці протиріччя повинні вирішуватися встановленням угоди між профспілками і державою.

Однак на державних підприємствах у даний час немає осіб, що відстоює інтереси держави. Заробітна плата директорів і інших керівників мало залежить від величини прибутку, і тим більше не залежить від величини кінцевого доходу, обумовленого формулою (4). До того ж директора, з одного боку, самі є працівниками підприємства, а з іншого боку - відчувають моральний тиск колективу. Звідси неминуче прагнення до збільшення фонду оплати праці при відсутності зацікавленості в технічному переозброєнні і розширенні підприємства.

У колективному підприємстві теж немає єдності інтересів, тому що акції розподілені не рівномірно. Якщо розглядати усередненого працівника, то його інтереси близькі до інтересів членів товариства. Однак таких працівників (що володіють середньою сумою акцій) порівняно небагато.

Економічні інтереси працівників, що володіють значною сумою акцій, наближаються до інтересів власників приватного підприємства. Економічні інтереси

працівників, що володіють менше, ніж середньою часткою акцій, наближаються до інтересів працівників приватного підприємства.

Тому для колективних підприємств дуже важлива структура власників акцій. Якщо більше 50 відсотків акцій буде належати відносно невеликому числу працівників, тобто число акцій у кожного з них буде перевищувати середнє значення, то керування таким підприємством буде здійснюватися відповідно до економічних інтересів приватних підприємств. У протилежному випадку, якщо дрібні власники акцій зуміють об'єднатися, неминуче превалювання інтересів цієї групи працівників, що виражається в збільшенні витрат на оплату праці та зменшенні витрат на розвиток і технічне переозброєння підприємства, тобто підприємство буде функціонувати в напрямку наближення до державного підприємства.

В акціонерних товариствах закритого типу можливі обидві розглянуті ситуації. В акціонерних товариствах відкритого типу друга ситуація менш ймовірна (хоча і можлива).

Викладена вище трактування економічних інтересів працівників підприємства має на увазі обмеження: їх чисельність – постійна. Однак це обмеження звичайно порушується. Тому варто розглядати не тільки величину доходів для всіх працівників, але і її питомі значення.

Величина кінцевого доходу визначає не тільки економічні інтереси працівників підприємства і його власників, але і їх цілі. Економічний інтерес, як сукупність трьох видів економічних інтересів (інтерес суспільства в цілому, інтерес підприємства й особистий інтерес), є спонукальним мотивом для досягнення конкретних цілей. Економічний зміст цільової функції підприємства це, насамперед, максимальний кінцевий доход на одиницю трудомісткості робіт, приведений до рівня кваліфікації. Цільова функція дозволяє уточнити поняття вигідності робіт. Наприклад, для сімейного підприємства переважніше роботи, що дають великий кінцевий доход на одиницю праці, а не максимально рентабельні; для приватного підприємства (як і для всіх інших організаційно-правових форм підприємств) цільову функцію доцільно формувати тільки для власників підприємства. При формуванні цільової функції можна використовувати формулу визначення кінцевого доходу підприємства, з огляду на необхідність виплати працівникам кінцевого доходу в розмірах, не менше обумовленого домовленістю, і перспективи розвитку підприємства.

Розгляд економічних інтересів учасників виробництва показало, що при всіх організаційно-правових формах підприємств (крім сімейних) існують протиріччя між інтересами працівників і власників підприємств. У масштабі підприємства ці протиріччя знімаються угодою між працівниками і власниками підприємств.

Економічні інтереси працівників залишаються загальними тільки в масштабі договору з власником підприємства. Потім вони розпадаються на інтереси працівників визначених колективів (підрозділів підприємства) і як підсумок на особисті економічні інтереси кожного працівника.

Тому що потреби людини є споживання лише в потенції, то економічні інтереси варто розглядати тільки як потенційну рушійну силу, вихідну точку споживання. Для того щоб ця потенційна сила перетворилася у свою протилежність – діючу силу, вона повинна пройти «через голову людини і стати, таким чином,

усвідомленою їм, ідеальною силою яку застосовують в процесі виробництва і розподілу. Тільки як усвідомлене прагнення економічний інтерес перетворюється в діючу рушійну силу виробництва – економічний стимул» /1/.

Економічне стимулювання, тому варто охарактеризувати, як процес зовнішнього впливу на економічні інтереси суб'єктів відтворення з метою створити в них спонукальний мотив до дії - зацікавленість, тобто усвідомлений інтерес, а систему стимулювання як закінчений комплекс подібних впливів, реалізований у господарському механізмі і спрямований на дозвіл наявних протиріч.

Література: 1. Джонсон С. Розенберг К. Системы и руководство.-М.: Соврадио, 1974