

*Н.В. Терещенко,
канд. соціол. наук*

*Nataliya V. Tereshchenko,
Ph.D. in Sociology*

ВПЛИВ ПРОЦЕСУ ПРИВАТИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ НА МОТИВАЦІЮ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Abstract. The attention is paid to the low efficiency of variations in the activity of enterprises in Ukraine in the first years of the process of privatization in the private sector of the economy. A positive result of the mentioned process is the removal of limitations on the wages. The motivation of the labour activity of employees consists in the “adaptation” under new conditions for the sake of the preservation of their working places. The absence of social guarantees causes the psychological stress among employees. A reorganization of enterprises seems to be actual.

У статті зосередимо увагу на процесі приватизації – передачі власності на господарські об’єкти (підприємства) у приватну власність. Зробимо узагальнення наслідків приватизаційного процесу в нашій країні та його впливу на формування мотивації трудової діяльності.

З початку 1990-х років в Україні почалася перебудова економічних відносин, відбувається поступове зближення з ринковою економікою. Ці процеси передбачають наявність різноманітних форм власності, децентралізації господарської діяльності, розвитку підприємництва. Приватні підприємства – найбільш гнучкі структури, здатні: швидко реагувати на кон’юнктурні зміни, забезпечувати власне “виживання” та досягати високого рівня економічної діяльності.

Приватизація підприємств України проводилася за допомогою ваучера. Він став своєрідним “учителем” на ринку. Практично всі вітчизняні професіонали бізнесу починали свою діяльність саме з нього. Ваучер дав громадянам перші уявлення про роботу на ринку цінних паперів.

З початку проведення приватизації недостатньо проводилася робота з роз’яснення її цілей та завдань, недостатньо прораховувалися соціальні наслідки. В урядових колах паперова приватизація розцінювалася як спосіб своєрідного загравання з народом, як малоефективна форма зміни власності. Адже підприємства, відірвавшись від держави, на деякий час стають нічийми, а не сформовані ще власники (передусім це середній клас) більшою мірою очікують дивідендів, аніж непокояться про розвиток виробництва [1]. В результаті підприємство не стільки працює, скільки намагається розібратися в тому, хто

все ж таки його власник. Ваучерна приватизація, незважаючи на її недоліки, зіграла свою позитивну роль, оскільки за основними економічними показниками приватизовані підприємства істотно випереджають державні.

Постійне прагнення держави поповнювати державний бюджет за рахунок коштів, отриманих від приватизації, і зосередження уваги саме на цьому позбавляло навіть мінімальної можливості для підтримки приватизованого сектора, який саме в процесі становлення більш за все потребує фінансової та технічної допомоги. Ці фактори не могли не позначитися негативним чином на діяльності приватизованих підприємств.

Позитивний результат приватизації підприємств – зняття обмежень на величину заробітку як на окремому робочому місці, так і в декількох місцях. Фактично заробіток перестав обмежуватися як “зверху”, так і “знизу”.

Сьогодні багато працівників на приватизованих підприємствах одержують недостатньо відшкодувань за свою працю. Нестача коштів на підприємствах призводить до скорочення робочих місць. Ціль нової концепції організації виробництва – економія витрат, тому що, одержуючи кошти з бюджету, легко довести необхідність присутності матеріальних запасів, понаднормової роботи, соціальної інфраструктури на підприємстві тощо. Державу можна обманути, одержати від чиновників пільги, є можливість збільшити грошову підтримку підприємства, використовуючи політичну ситуацію. Сьогодні цих можливостей значно менше у приватизованих підприємств.

Впровадження сучасного автоматизованого обладнання, що відповідає умовам інформаційних технологій, може взагалі призвести до абсолютної відмови від використання традиційної робочої сили. У нових власників підприємств очікування негативних наслідків від скорочення робочих місць практично відсутнє. Приватному капіталу не звикає до конфліктів з працівниками. В таких умовах мотивація трудової діяльності працівників дуже складна. За умови, що робоче місце не втрачене, постає необхідність якщо не визнання, то пристосування до нових умов праці. Заради того, щоб не втратити місце роботи, людина може стерпіти і жорсткість, і втрату звичних привілеїв, і необхідність працювати більше, і часом ще не усвідомлену новизну подій, що відбуваються на підприємстві.

Як правило, нова технологія веде до змін у процесі праці. Фрагментація та стандартизація праці неминучі в ході удосконалення індустріальних технологій. Звичайно, при цьому виникає більше можливостей для покращення умов праці, але збільшується залежність від роботодавця.

У разі втрати роботи (не має значення чому: або ти непотрібен, або ти не згоден з існуючими порядками на підприємстві) це не може не позначитися на психологічному сприйнятті ситуації та веде до розчарування, озлоблення, депресії. В разі вжиття відповідних заходів соціальної допомоги лише послаблюється відчуття відчуження. Найскладніше становище в тих працівників, які потрапляють у таку ситуацію наприкінці трудового життя. Працівники передпенсійного віку – головні діючі особи цієї драми. “За бортом” можуть опинитися і жінки, і молодь, і вузькі спеціалісти. Для них це означає виключення з нормального ритму, необхідність іншого влаштування свого життя.

Отже, з точки зору мотивації трудової діяльності працівника приватизація – неоднозначний процес. Скорочуються робочі місця, необхідно більше працювати, а соціальні гарантії зменшуються. Щоправда, у тих, хто залишиться, є можливість заробляти більше.

Одним з негативних наслідків процесу, що розглядається, є погіршення умов праці, яке стало дуже поширеним явищем навіть на тих підприємствах, де виробництво має статус небезпечного. Головна причина – відсутність коштів на охорону життя. Купувати безпечну техніку, створювати сприятливі умови, забезпечувати працівників захисними засобами більшість підприємств сьогодні не в змозі. З одного боку, грошей справді не вистачає (про які сучасні засоби безпеки може йти мова, коли немає з чого сплачувати заробітну платню людям!). З іншого боку, приватний власник віддає перевагу вкладенню коштів у більш вигідні з його точки зору пропозиції.

Якщо говорити про зміни в сфері мотивації трудової діяльності, то необхідно визнати примітивізацію та деградацію праці. Приватизація не тільки не дала нових імпульсів для розвитку праці, але й погіршила ситуацію. Більшість керівників підтримують старі концепції, ховаючи їх формальними реорганізаціями або замінюючи їх грабіжницькою “прихватацією”. Фактично мова йде про управлінську та економічну неспроможність більшості посадовців в умовах приватизації.

Під примітивізацією розуміємо зниження складних функцій в діяльності працівників. Цей процес пов’язаний саме з приватизацією внаслідок скорочення обсягів виробництва (насамперед складних технологій, унікального устаткування). Підприємства залишають лише “накатані” технології, тому що в поставлених умовах вони шукають шлях не розвитку та процвітання, а виживання. У сфері праці це означає привілеї середньої, а то і низької кваліфікації, масове зубожіння культури виробництва внаслідок відмови від більш високої технології. Впливає на кваліфікацію і старіння обладнання. Робота стала залежати не стільки від працівника, скільки від уміння ремонтника, тому підвищення їх ролі у виробництві безумовне. Не дивно, що багато висококваліфікованих працівників не знайшли собі роботи для реалізації своїх здібностей та умінь.

Ще одна причина примітивізації праці – неувага управлінців (вони вимушені займатись насамперед питаннями отримання пільгових тарифів, кредитів на обладнання тощо) до проблем працівників. Відчуваючи свою другорядність, люди відповідають підприємству тим же. Це зниження якості праці, недисциплінованість, незацікавленість проблемами трудового колективу та самим підприємством. Не маючи соціальних гарантій у майбутньому, люди постійно перебувають у стані стресу, страху за завтрашній день.

Неувага управлінців до проблем працівників породжує безвідповідальність роботодавця по відношенню до працюючих. В умовах ринку ці відносини узгоджуються трудовим контрактом. Проте сьогодні не існує реальної відповідальності за його порушення. Судова система не здатна захистити інтереси працівника. Тяготи судового процесу, невіра у винесення справедливого вироку та інші мотиви дійсності змушують працівника відступити в пошуках

справедливого захисту з боку держави. Фактично у сфері узгодження інтересів учасників трудового процесу склався безперечний диктат роботодавця.

Цікавий матеріал для узагальнення дають спостереження за змінами структури зайнятості на приватних підприємствах. У ході приватизаційної реформи підкреслювалось, що придбання акцій працівником – гарантія збереження місця роботи. Ситуація парадоксальна з точки зору економіки: якщо непотрібний працівник купує акції підприємства, то він стає своєрідним тягарем для організації. Реально ніякі акції нікого не захистили від втрати робочого місця. Насамперед, збитків зазнали молоді (до 40 років) працівники, висококваліфіковані та ініціативні. Вони вимушені були піти в комерційний сектор або на підприємства, які працюють більш стабільно.

Далі: існування прихованого безробіття – людина ніби й при ділі, але замовлень підприємство в дійсності не отримує і в найближчому майбутньому їх не очікується. Роботи немає або ж виготовляється неконкурентоспроможна продукція, яка не приносить належного прибутку. А якщо грошей не вистачає, значить роботодавець не може звільнити зайвих робітників (на це також необхідні кошти), не в змозі сплатити податки, зробити пенсійні відрахування, не можна налагодити виробництво. В результаті простоюють виробничі потужності, розпочинаються страйки та інші соціальні негаразди. Втрата стимулів та зацікавленості до праці спричинена економічними прорахунками при проведенні процесу перерозподілу власності.

На ранній стадії проведення приватизаційної реформи підприємств були розумні, талановиті, ініціативні керівники, які мали чітке уявлення про те, як необхідно працювати для того, щоб отримати належний результат. Вони зуміли підняти ефективність підприємств і тим самим забезпечити позитивний фон приватизації в цілому. Вони підвищили заробіток персоналу і могли не скорочувати чисельність працюючих. Вони дійсно почали будувати нові відносини в процесі праці. Та прийшов час всезагальної приватизації та бюрократизації даного процесу. Під впливом загальноекономічного погіршення ситуації перемогла стратегія лояльності до вищого посадового керівництва, а ті, хто не прийняв неписаних правил, змушені були залишити свої посадові місця. Цей факт свідчить про те, що існує потенціал, орієнтований на нові концепції виробництва.

Для діючої мотивації трудової діяльності на приватизованих підприємствах необхідні нормальні закони (у тому числі в сфері оподаткування, розвитку підприємництва), сприятливий інвестиційний клімат, стабільна політико-економічна ситуація в державі, реструктуризація самого приватного підприємства.

Під час приватизації підприємств мають виконуватися дві умови. Перша – оптимальний розподіл статутного капіталу для отримання найвищого результату та дотримання соціальної справедливості, щоб кожна людина була причетна до структурної перебудови економічного та соціального життя, а працююча частина населення прагнула до високопродуктивної праці. Ця умова забезпечується правильним вибором стратегічного інвестора. Виконання другої умови у більшості країн з перехідною економікою досягається видачею населенню приватизаційних сертифікатів.

Аналіз перших років проведення приватизації в Україні свідчить про низьку результативність у видозмінах діяльності підприємств. Зняття обмежень на величину заробітку – чи не єдиний позитивний результат цього процесу. Мотивація трудової діяльності працівників направлена на “пристосування” в нових умовах заради збереження своїх робочих місць. Зменшення (практично відсутність) соціальних гарантій призводить до психологічної напруги (депресії) більшості працівників. Нестача коштів у приватизованих підприємств на охорону праці та техніку безпеки спричинює погіршення умов праці. Неспроможність керівників прийняти сутність процесу приватизації підприємств ускладнює ситуацію.

Мотивація трудової діяльності має тісний взаємозв'язок з роздержавленням та приватизацією. Конкурентний режим господарювання та відчуття власника посилюють перспективну мотивацію трудової діяльності. Очікувалось, що новий тип відносин принесе нові мотиви до праці працівника як власника засобів виробництва. І справді, передача певної частки акціонерного капіталу у власність працівникам сприяє підвищенню зацікавленості в поліпшенні фінансових результатів діяльності підприємства, узгодженню інтересів, комплексному вирішенню проблем, що виникають між керівництвом і працівниками. Останні більш активно починають підтримувати заходи, спрямовані на зростання продуктивності праці, раціональне використання засобів виробництва, погоджуються на введення гнучких графіків роботи. Виникає можливість впливу працівників на прийняття управлінських рішень, що стосуються різних сторін діяльності підприємств. Але якщо в зарубіжних країнах керівництво приділяє серйозну увагу поліпшенню виробничих і побутових умов праці, створює можливості для підвищення кваліфікації та перенавчання й професійного росту робітників, спираючись на те, що вони є власниками акцій та можуть залишити їх собі при звільненні або ж продати, то в нашій державі зовсім інша реальність. Теоретична можливість поліпшення умов праці, розширення рівня задоволення потреб в залежності від підвищення рівня рентабельності підприємства тощо обернулася відлученням працівників від розподілу прибутків, які у певній мірі приховуються і від нього, і від податкової інспекції [2].

Процес приватизації по відношенню до трудових колективів носить примусовий характер, оскільки тільки органи приватизації мають право дозволу на приватизацію підприємства та вибір організаційно-правової форми при його перетворенні в господарське товариство як єдиний засновник. Думка трудового колективу формально враховується, але не є пріоритетною.

Недооцінка та ігнорування прав працівників і трудових колективів підприємств стосовно розподілу державного майна можуть викликати негативні наслідки, оскільки за наявності сильних профспілок трудові колективи як політична сила можуть внести дестабілізуючий елемент в соціальне та політичне життя країни.

Один з важливих принципів приватизації стосовно права трудових колективів на придбання майна своїх підприємств і вибір форми власності тільки декларований, тоді як механізм його реалізації відсутній [3].

Участь працівників в управлінні формує нову культуру власності як на приватизованих, так і на державних підприємствах. Персоніфікація власності,

наявність у кожного працівника індивідуального рахунка у фонді накопичення створює у них нові довгострокові стимули у вигляді участі в розподілі прибутків та одержання дивідендів на акції і додаткових винагород. Якщо ці матеріальні стимули за участю працівників в управлінні діють на всіх рівнях — від дільниці до ради директорів підприємства, то залучення до власності найманих працівників може стати потужним фактором підвищення ефективності як окремих підприємств, так і суспільного виробництва.

Таким чином, очевидно в 2006—2007 рр. приватизація середніх і великих підприємств має бути спрямована:

- на розширення кола підприємств, що підлягають приватизації. (У 1997 р. їх нараховувалось понад 6000, причому переважна більшість із них привабливі для потенційних інвесторів [4]);
- забезпечення використання грошових коштів як засобу платежу за придбані об'єкти;
- збільшення кількості некомерційних конкурентів.

Приватизація підприємств має бути привабливішою для потенційних покупців об'єктів власності та ефективнішою, ніж перше. Необхідною є поява реального хазяїна, який спроможний буде підтримувати, розвивати та вдосконалювати виробництво. Для реалізації цього існує значно ширше поле діяльності, адже з 6000 підприємств, що підлягали приватизації, — 47% приватизовані лише на 70%, а 2261 підприємство перебуває на різних стадіях зміни форми власності [5].

Пропозиції стосовно покращення ситуації:

1. Припинити практику примусової приватизації та акціонування підприємств без урахування думки трудових колективів. Їм має бути надане пріоритетне право у виборі форми участі у власності приватизованого підприємства (володіння визначеним чи контрольним пакетом акцій, викуп усього майна в аренду), а також вибору організаційно-правових форм підприємництва.

2. Закріпити на законодавчому рівні право трудящих на участь в управлінні виробництвом на підприємствах будь-якої форми власності, а також ввести обов'язкові нормативи на представництво трудових колективів в керівних органах приватизованих підприємств.

3. Надати пільги працівникам підприємств на їх викуп і придбання акцій (відстрочку до 5—6 років виплати за рахунок майбутніх доходів або кредиту під заставу майна, звільнення від податків прибутків, що спрямовуються на виплату кредитів), пільгове оподаткування банків, які надають кредити трудовим колективам на повний або частковий викуп майна.

Внесення коректив у приватизаційне законодавство з урахуванням вищеперелічених пропозицій сприятиме: перетворенню трудових колективів у прибічників радикальної економічної реформи, що здійснюється в Україні; підвищенню рівня демократизації суспільства; підвищенню ефективності роботи приватизаційних підприємств; зацікавленості працівників у результатах власної праці; створенню ефективного мотиваційного механізму їх трудової діяльності; активізації потенційних можливостей та творчих здібностей.

В країнах з ринковою економікою трудовий договір розглядається як особливий різновид приватно-правової угоди. Це відкриває можливість вирішення колізій, що виникають, за допомогою арсеналу цивільстики (норм громадянського права). Так, ігнорування роботодавцем договірних зобов'язань з приводу виплати заробітної плати робить його з точки зору громадянського законодавства боржником за грошовим зобов'язанням з усіма наслідками, що випливають звідси [6].

В Україні засади трудової діяльності працівників повинні бути захищені укладенням трудових договорів та відповідним законодавством.

На етапі формування ринкових відносин найважливішою передумовою відродження України, оптимізації мотивації трудової діяльності є поява й розгортання підприємництва в усіх сферах і на всіх рівнях господарського життя.

Дотримуючись курсу усунення держави від управління економікою та соціально-політичної сфери, повернення свободи ринку й конкуренції, Маргарет Тетчер у роки свого правління (1979–1990) послідовно здійснювала децентралізацію та приватизацію державного сектору економіки, розширення приватного підприємництва. В результаті були досягнуті значні успіхи в розвитку економіки країни, підвищення життєвого рівня більшості англійських трудящих. Частка власників акцій великих підприємств збільшилася у Великобританії за 10 років з 7 до 24%. Підвищилася роль дрібних фірм і підприємств, на яких у кінці 1980-х років було зайнято до 1/4 всієї робочої сили. На 70% зросла кількість осіб, які мали власну справу, але не користувались найманою працею. Усе це свідчить про досить глибокі й масштабні зміни у сфері виробничих стосунків і відносин власності. Вони призвели до послаблення відчуження як власника, так і працівника від засобів виробництва, від процесу та результатів праці [7].

Створення приватного сектору не повинно залежати від руйнування державного. Приватний сектор необхідно розвивати за рахунок нових підприємств.

-
1. Дослідження. Україна: п'ять років приватизації // Економічні реформи сьогодні. – 1997. – № 2. – С. 32–36.
 2. Україна. Відновлення зростання на засадах справедливості : Меморандум про економічний розвиток України // Економіки країн світу: дослідження Світового банку. – Світовий банк: Міжнар. центр перспект. досліджень. – 2001. – 230 с.
 3. Закон України “Про приватизацію державного майна”, 1996.
 4. *Гець В.* Потрібне негайне капітальне оновлення українського механізму роздержавлення власності // Діловий вісник. – 1998. – № 1. – С. 14–18.
 5. Аналітична довідка про хід приватизації у січні-вересні 1998 // Держ. інформ. бюлетень про приватизацію. – 1998. – № 12. – С. 3–8.
 6. Способы обеспечения выплаты заработной платы: зарубежный опыт и международно-правовые стандарты // Человек и труд. – 1997. – № 1. – С. 96–100.
 7. *Брегедда А.Ю.* Основи політології : Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1997. – 324 с.