

НАДЕЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ СОБСТВЕННОСТЬЮ НА КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОСНОВНОЕ УСЛОВИЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ИХ ОПОРТУНИСТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

В. Н. Белкин¹, Н. А. Белкина¹, О. А. Антонова²

¹Челябинский филиал Института экономики УрО РАН, Челябинск, Россия

²Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ФГБУН «Институт экономики УрО РАН» на 2021—2023 гг.

Выдвигается гипотеза о том, что наделение работников собственностью на средства производства снизит уровень проявления оппортунистического поведения и, как следствие, повысит трудовую мотивацию, инновационную активность, лояльность к предприятию. Как показывает зарубежный опыт работы народных предприятий США, Израиля, Испании, использование в программах стимулирования труда наделения правом собственности на капитал как руководителей, так и работников становится действенным мотивом труда, снижающим проявление оппортунизма, об этом говорят результаты социально-экономической деятельности предприятий. Необходимо отметить, что эти государства заинтересованы в том, чтобы такая форма собственности развивалась, так как это положительно влияет не только на снижение оппортунизма работников внутри предприятий, но и на рост благосостояния населения страны. К сожалению, российский опыт показывает обратное, государство не поддерживает народные предприятия, что является защитой интересов крупного бизнеса.

Ключевые слова: *оппортунистическое поведение работников, право собственности, отчуждение труда, оппортунистические трудовые отношения, экономические интересы, народные предприятия, работник-акционер.*

Анализ трудовых отношений на предприятиях показывает, что одной из основных проблем, подрывающих их деятельность, является оппортунистическое поведение работников. Для решения этой проблемы предприятиям необходимо задействовать эффективные методы управления, социально-экономические механизмы, которые обеспечат высокую заинтересованность в труде персонала, полное использование трудового потенциала работников, обеспечат благоприятные условия для самореализации и развития работников в труде. Вопрос наделения работников собственностью на капитал предприятий с точки зрения преодоления их оппортунистического поведения рассматривается как среди ученых, так и среди руководителей предприятий. Однако до сих пор в теории и практике не существует единого подхода к пониманию того, что это действенный механизм, который отдельно или в совокупности с другими стимулирующими факторами может в результате дать снижение уровня оппортунизма работников. Это связано еще и с тем, что в практике предприятий редко изучаются демотивы трудовой деятельности, не проводится глубокий анализ

статуса работников предприятий. В российской экономической науке эта проблема слабо разработана, о чем свидетельствует незначительное количество публикаций, затрагивающих тему преодоления оппортунистического поведения работников на основе наделения их собственностью на средства производства.

Исследованию оппортунизма в качестве экономического явления посвятили свои работы ряд зарубежных и отечественных ученых. Среди них О. Уильямсон [16], Д. Акерлоф [2], К. Дж. Эрроу [19], Э. Остром [15], А. Н. Нестеренко [9], В. И. Беляев [3], О. В. Кузнецова [4], А. Е. Шаститко [18], Р. И. Капелюшников [6], Е. В. Попов, Е. В. Ерш [12], В. И. Бархатов, Д. А. Плетнев, Е. В. Козлова [5; 11], А. Н. Мельников [10] и др. В экономической теории понятие оппортунизма появилось в последней трети XX в. и связано в первую очередь с развитием теории трансакционных издержек. У названных и ряда других авторов делается акцент на отдельных особенностях и проявлениях оппортунистического поведения, авторы рассматривают оппортунизм с точки зрения институционального характера. Недостаточно рас-

считается такой вопрос преодоления оппортунизма в рамках трудовых отношений, как привлечение работников к управлению собственностью.

Главным условием преодоления оппортунизма работников предприятий является наделение их собственностью на средства производства, что предполагает наделение их правами владения и распоряжения собственностью предприятия. При этом достигаются следующие цели:

- повышение трудовой мотивации;
- закрепление персонала на предприятии;
- стимулирование бережного отношения к средствам производства;
- повышение лояльности, ответственности, самостоятельности работников;
- создание дополнительного материального стимула труда (возможность получения дохода от владения собственностью);
- увеличение числа собственников с целью противостояния негативным социально-экономическим последствиям концентрации собственности на капитал в руках ограниченного круга частных лиц или государства;
- разрешение производственно-социальных конфликтов посредством сотрудничества различных категорий персонала;
- повышение креативности труда.

В каждой стране, где существует форма наделения работников собственностью на средства производства, имеются специфические особенности, которые зависят от отношения государства и форм управления на конкретных предприятиях. В данной статье рассматривается опыт США, Израиля, Испании и России по наделению работников правами собственности на средства производства.

Решающую роль в наделении работников собственностью на средства производства предприятий в США играет государство. В этих целях была разработана американская федеральная программа ESOP — Employee Stock Ownership Plan (План наделения работников акциями). Эта программа была утверждена правительством США в 1970 г. Через 30 лет в США насчитывалось уже более 11 тыс. компаний, работающих по системе ESOP. На них было занято 8,5 млн чел. с контролируемым капиталом 500 млрд долл. Из них 95 % — ЗАО, 5 % — ОАО с численностью работников до 100 тыс. чел. Работники предприятия — участники программы ESOP получают доход от курсовой разницы акций компании, налоговые льготы и другие преимущества.

По оценкам Национального центра собственности сотрудников (NCEO), на 2020 г. существует

около 6600 планов владения акциями сотрудников (ESOP), охватывающих более 14 млн участников. С начала XXI в. количество планов сократилось, но увеличилось число участников. Также существует около 3800 планов участия в прибыли и (в гораздо меньшей степени) премиальных акций, которые в значительной степени инвестируются в акции компании и во всем похожи на программы ESOP.

Кроме того, около 9 млн сотрудников участвуют в планах, которые предоставляют опционы на акции или другой индивидуальный капитал для большинства или для всех сотрудников. До 5 млн участвуют в планах 401 (k), которые в основном инвестируются в акции работодателя. Всего 11 млн сотрудников покупают акции своего работодателя через планы покупки акций для сотрудников. Если исключить дублирование, по оценкам NCEO, около 32 млн сотрудников участвуют в плане владения собственностью. В целом сотрудники сейчас контролируют около 8 % корпоративного капитала. Хотя другие планы теперь имеют значительные активы, большинство из примерно 4000 компаний, в которых большинство сотрудников принадлежит сотрудникам, имеют ESOP.

По плану ESOP действуют предприятия с разной численностью работников. Можно перечислить некоторые из наиболее крупных предприятий, собственностью которых принадлежит большинству сотрудников: Publix Super Markets (200 000 сотрудников), Amsted Industries (18 000), WL Gore and Associates (производитель Gore-Tex, 10 720) и Davey Tree Expert (10 500 сотрудников). Компании с ESOP и другими широкими планами собственности сотрудников ежегодно составляют более половины списка Fortune Magazine «100 лучших компаний для работы в Америке»¹.

Компания, перешедшая на работу по этой программе, должна внести предпринимательский взнос в виде некоторой суммы ее акций. Для этого формируется акционерный фонд предприятия (АФП). Вместе с этим определяется доверенный попечитель программы ESOP. Он дает средства в кредит для того, чтобы предприятие могло в кредит приобрести свои акции. Представляется особо ценным то, что сумма взноса в акционерный фонд персонала вычитается из облагаемого налогом дохода компании.

Таким образом, каждый доллар из суммы предпринимательского взноса в программу

¹ Национальный центр собственности сотрудников (NCEO) (<https://www.esop.org/>; дата обращения 12.11.2020).

ESOP экономит компании около 40 центов налогооблагаемой суммы. Эти средства направляются работникам компании. Персонал предприятия получает дополнительный стимул труда в виде акций компании, то есть право участия в собственности, а собственник снижает размер налоговых отчислений.

Владея акциями компании, работник заинтересован в повышении их рыночной стоимости, поскольку от этого зависит уровень его вознаграждения. Стоимость акций зависит от эффективности работы предприятия, которая непосредственно связана с уровнем мотивации персонала и его отношением к труду. Поэтому наделение работников акциями предприятия побуждает работать продуктивно, повышает активность трудовой деятельности и, следовательно, снижает уровень оппортунистического поведения. Такие предприятия являются примером экономической демократии и реализации концепции «высокоэффективных рабочих мест», отличающейся от капиталистической системы ликвидацией отношений найма. Под концепцией высокоэффективных рабочих мест понимается возможность работникам-акционерам иметь право на получение информации, повышение квалификации, ответственности, стимулов для принятия решений и создании культуры собственника.

Другой формой преодоления оппортунистического поведения работников, прошедшей проверку многодесятилетней практикой, являются израильские кибуцы. Они организуются на основе коллективной собственности на средства производства, равенства в труде и потреблении.

Данная форма собственности исключает конфликт «труда и капитала», так как преодолевает отчуждение труда. В связи с тем что каждый работник является совладельцем средств производства, нет места их оппортунистическому поведению. В настоящее время по типу кибуцев работают более 400 предприятий, которые производят продукцию химической, медицинской, ювелирной, электронной и другой продукции [1].

Таким образом, израильские кибуцы представляют форму организации трудовых отношений, исключающих отчуждение труда. Происходит это в связи с тем, что работники кибуца в одном отношении являются собственниками, в другом — управленцами, и в третьем — работниками. Доход от деятельности кибуца также полностью принадлежит работникам. Таким образом, каждый работник кибуца выступает в трех лицах. Такое уникальное положение коллектива работников исключает от-

чуждение труда, что, в свою очередь, не оставляет каких-либо предпосылок к появлению оппортунистического поведения работников.

Большой интерес представляет опыт наделения работников капиталом в Мондрагонском кооперативе в Испании. В отличие от израильских кибуцев, полностью построенных на принципах коллективизма, в Мондрагонском кооперативе достигается компромисс между коллективной собственностью и интересами отдельных работников. Кооператив имеет сложную структуру. В него входят 170 предприятий, в которых занято 20 тыс. работников. В нем промышленные, сельскохозяйственные, жилищные кооперативы а также технологическое училище, технологический исследовательский институт и другие организации. Особую ценность представляет банк, созданный самим кооперативом.

Предприятия «Мондрагона» занимают ведущее место в Европе по производству бытовых электроприборов и станков, 3-е место по производству запасных частей для автомобилей и т. д. В «Мондрагоне» больше внимание уделяется образованию работников: наряду с большим числом разнообразных технических училищ, четыре из которых университетского уровня, есть и научно-прикладной центр [13].

Для кооператива характерно широкое привлечение самих работников к управлению. Менеджеры всех уровней управления не назначаются вышестоящим руководством, а избираются коллективами производственных подразделений. У работников кооператива два источника дохода: заработная плата и доля прибыли, которая поступает на счета работников пропорционально индивидуальному трудовому вкладу, зависящему от величины заработной платы.

Участие работников кооператива в отношении собственности на средства производства и в управлении позволяют преодолеть конфликт труда и капитала и отчуждение труда. Поскольку работникам-собственникам принадлежит вся прибыль предприятия, у них не возникает мотива оппортунистического поведения, основанного на отчуждении от собственности и управления.

Опыт наделения работников правами собственности на средства производства и привлечения их к управлению имеется в российской экономике. В данном случае имеются в виду так называемые «народные предприятия». Они были образованы в соответствии с Федеральным законом «Об особенностях правового положения акционерных обществ

работников (народных предприятий)» который был введен в действие 1 октября 1998 г. [17].

Они создавались на базе ликвидированных или преобразованных коммерческих организаций, но только том случае, если работникам принадлежало не менее 49% уставного капитала. И еще одно условие — среднесписочная численность коллектива работников должна быть не менее 51 и не более 5000 чел. При этом акционерами предприятия могут быть только его работники. Именно данные работники наделяются правами собственности на средства производства, становятся акционерами.

Правовое положение народного предприятия имеет свои особенности, которые заключаются в следующем:

— работникам народного предприятия должно принадлежать более 75% его акций;

— народное предприятие вправе ежегодно увеличивать свой уставный капитал путем выпуска дополнительных акций на сумму не менее суммы чистой прибыли, фактически использованной на цели накопления за отчетный финансовый год. Эти дополнительные акции, а также акции, выкупленные в определенном законом порядке народным предприятием у своих акционеров, распределяются между всеми имеющими на то право работниками пропорционально суммам их оплаты труда за отчетный финансовый год;

— один работник-акционер не может владеть количеством акций народного предприятия, номинальная стоимость которых превышает 5% его уставного капитала. Эта максимальная доля акций может быть уменьшена уставом народного предприятия. Если же по каким-либо причинам у одного работника-акционера окажется акций больше максимального количества, определенного уставом, народное предприятие обязано выкупить у работника-акционера излишек акций, а работник-акционер обязан продать этот излишек народному предприятию;

— работник-акционер вправе продать свои акции только в порядке, предусмотренном законом;

— народное предприятие обязано выкупить у уволившегося работника-акционера, а последний обязан продать народному предприятию принадлежащие ему акции народного предприятия по их выкупной стоимости. При определенных обстоятельствах этот акционер вправе продать свои акции работникам народного предприятия по договорной цене;

— число работников-неакционеров за отчетный финансовый год не должно превышать 10% общей численности работников народного предприятия;

— при принятии общим собранием акционеров народного предприятия решений, затрагивающих интересы всех работников-акционеров (независимо от количества принадлежащих им акций), применяется принцип голосования «один акционер — один голос» [7].

Таким образом, поскольку работникам принадлежит более 75% акций народного предприятия, они наделены правами собственности на средства производства, что также позволяет работникам-акционерам осуществлять управление предприятием, блокировать принятие любого невыгодного им решения на общем собрании акционеров. Работники-акционеры также получают возможность по своему усмотрению формировать состав наблюдательного совета и ревизионной (контрольной) комиссии народного предприятия, избирать его генерального директора.

В условиях, когда работники являются собственниками и управленцами предприятия, преодолевается отчуждение труда и оппортунистическое поведение. В зависимости от результатов производственной и хозяйственной деятельности народного предприятия, являющихся итогом совместного труда, работники-акционеры получают возможность увеличивать свой личный капитал. Следовательно, возрастает значение заработной платы как экономической категории. Она выступает не только как источник удовлетворения потребностей работников, но также как постоянно растущий в течение ряда лет источник дополнительных, весьма значительных средств, получаемых работником одновременно тогда, когда он реализует, продает свои акции, например при выходе на пенсию.

Закон открывает для работников-акционеров определенные возможности продать свои акции полностью или частично в период его работы на народном предприятии. Если же работник-акционер по каким-либо причинам увольняется с народного предприятия, то он обязан продать свои акции, а народное предприятие обязано купить эти акции. Наделение безвозмездно акциями всех работников свидетельствует о том, что на народном предприятии созданы условия, обеспечивающие однородность социально-экономического статуса всех работников. Нет оснований для конфликта социально-экономических интересов работников и акционеров.

Норма закона, ограничивающая количество акций, которыми может владеть один работник-акционер, пятью процентами общего количества акций народного предприятия, обеспечивает достижение

однородности социально-экономического статуса работников. Закон также закрепляет равноправие работников-акционеров при принятии управленческих решений: при принятии общим собранием акционеров решений, затрагивающих интересы всех работников-акционеров (независимо от количества принадлежащих им акций), применяется принцип голосования «один акционер — один голос», а не принцип «одна акция — один голос». Данный принцип участия работников в управлении также присущ системе трудовых отношений в Мондрагонском кооперативе, рассмотренной нами ранее. Таким образом, система трудовых отношений народного предприятия реализует участие работников в собственности и управлении.

Международный опыт подтверждает успех предприятий с работниками-собственниками, принимающими участие в управлении. На подобных предприятиях разрешается конфликт труда и капитала, поскольку работники помимо трудовой функции также реализуют функцию участия в собственности и управлении. Являясь собственником средств производства, работник чувствует ответственность за свою трудовую деятельность и ее результат. Принимая самостоятельные решения в рамках своей компетенции и участвуя в принятии управленческих решений, касающихся деятельности всего предприятия, работник осознано влияет на экономическое положение предприятия.

В таких условиях вознаграждение работника зависит от результата работы предприятия в целом и от личного труда работника. Сочетание реализации материального мотива заработной платы и нематериальных мотивов собственника и управленца создает высокую заинтересованность работников в эффективности своей трудовой деятельности, делает ее осознанной, стимулирует инновационную активность и творческий характер труда. Следовательно, работники не стремятся экономить свою рабочую силу и не проявляют склонность к оппортунистическому поведению. С точки зрения экономического интереса, это объясняется тем, что изначально рассматриваемые как противоположные интересы работника и работодателя, по сути, объединяются в общий экономический интерес работников-собственников — увеличение дохода от деятельности предприятия.

В настоящее время в экономике страны имеется около 150 таких предприятий. Среди них — «Архангельскхлеб», «Красная звезда» (Республика Удмуртия), Челябинское рудоуправление,

Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат, завод «Искож» (Йошкар-Ола), кондитерская фабрика «Конфил» (Волгоград), «Жуковмежрайгаз» (Калужская область), Сухоложскасбоцемент и маслозавод «Надежда» (Свердловская область), Туринский целлюлозно-бумажный комбинат и т. д. Эти предприятия принадлежат к деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной, легкой, пищевой промышленности и машиностроению.

Ценной особенностью народных предприятий является сохранение и развитие социальной сферы, которая находится на их балансе. На ее развитие направляется до 30% прибыли. Большая часть прибыли распределяется между работниками в виде акций, в соответствии с трудовым вкладом, стажем работы. Все это сводит к минимуму оппортунистическое поведение работников народных предприятий. Вместе с тем имеется ряд причин, сдерживающих дальнейшее развитие предприятий данной организационно-правовой формы.

Закон неоправданно ограничил порядок создания народных предприятий. Например, запрещается преобразование государственных унитарных предприятий, муниципальных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, работникам которых принадлежит менее 49% уставного капитала. Можно отчасти согласиться с законодателем, когда речь идет о государственных и муниципальных унитарных предприятиях. Запрет на преобразование открытых акционерных обществ, работникам которых принадлежит менее 49% уставного капитала, является защитой интересов крупного капитала. Вместе с тем в указанном законодательстве подробно описываются всевозможные основания ликвидации народных предприятий. Это тормозит принятие решения о преобразовании и выступает дестабилизирующим фактором производственно-хозяйственной деятельности в экономике РФ.

Еще одной причиной, сдерживающей преобразование коммерческих предприятий в народные, является незнание либо неадекватная оценка международного опыта, а также отечественного опыта работы народных предприятий вследствие невнимания к ним средств массовой информации [8]. Например, в статье В. Э. Тарлавского приведен опрос читателей газеты «Экономика и жизнь», результаты показали: без малого две трети не имеют представления о данной форме собственности, превращающей работников в совладельцев средств производства и результатов труда, позволяющей уменьшить имущественное расслоение, сократить острое социальное неравенство (64%). Утвердительно ответили

менее четверти респондентов (24%), затруднились ответить 12% респондентов [14].

Таким образом, исследование опыта народных предприятий России, как альтернативной формы организации трудовых отношений, преодолевающей конфликт «труда и капитала», подтверждает, что наделение работников собственностью на средства производства совместно с привлечением работников к управлению — главный инструмент преодоления оппортунистического поведения работников.

Рассмотренный выше международный опыт функционирования предприятий с участием работников в отношениях собственности и управления представляет несомненную ценность для предприятий РФ. Этот опыт сформировался под влиянием разных систем экономических отношений, исторически сложившихся систем культурных, социальных и политических отношений указанных стран. Однако, несмотря на разнообразие и особенности рассмотренного выше международного опыта наделения работников правами участия в отношениях собственности и управления, все-таки можно определить некоторые общие черты указанных сложных социально-экономических процессов. С нашей точки зрения, эффективная система привлечения работников к участию в собственности на средства производства предприятий должна создаваться при соблюдении следующих условий:

1. Экономические интересы собственников и работников предприятия должны быть согласованы. Все они должны получать доходы от владения собственностью на средства производства.

2. Должны быть согласованы основные социальные цели и культурные ценности участников трудовых отношений.

3. Необходимо обеспечить осознание работниками себя в качестве собственников средств производства, что возможно только при фактической реализации права владения собственностью.

4. Должен быть достигнут баланс между коллективной и частной собственностью на средства производства в тех случаях, когда используются оба вида собственности на предприятии.

5. Повышение заинтересованности в труде и ответственности работников за счет удовлетворения их потребности в участии в собственности и управлении.

6. Создание благоприятных условий для участия персонала в управлении.

Вышеуказанные условия являются результатом обобщения особенностей систем наделения работников собственностью на средства производства, представленных выше. Их соблюдение при привлечении работников к собственности позволит превратить участие в собственности в практический инструмент повышения мотивации работников, преодоления отчуждения труда и снижения уровня оппортунизма на российских предприятиях.

Список литературы

1. Maron S. Kibbutz in a Market Society // Ramat Efal. Israel: Yad Tabenkin, 1993.
2. Акерлоф Дж. Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм // THESIS. 1994. Вып. 5. С. 91—104.
3. Беляев В. И. Трудовой оппортунизм: сущность и формы проявления // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 398. С. 169—177. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25304757> (дата обращения 20.12.2020).
4. Беляев В. И., Кузнецова О. В. Теория, методология, практика системного решения проблем трудового оппортунизма на предприятиях // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2017. № 37. С. 69—84.
5. Бархатов В. И., Плетнев Д. А. Особенности проявления оппортунизма в российских машиностроительных корпорациях // Организатор производства. 2013. № 2. С. 15—20.
6. Капелюшников Р. И. Право собственности: Очерк современной теории // Отечественные записки. 2004. № 6. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25556419> (дата обращения 20.12.2020).
7. Крапивин О. М., Власов В. И. Комментарий к федеральному законодательству Российской Федерации об акционерных обществах работников (народных предприятиях): специально для системы ГАРАНТ. 2009.
8. Кушнирук А. С. Акционерные общества работников (народные предприятия) и современное российское акционерное право // Правоведение. 2005. № 4. С. 124—130.
9. Нестеренко А. Н. Экономика и институциональная теория М.: Эдиториал УРСС, 2002.
10. Беляева В. И., Мельникова А. Н., Самсонова Р. А. Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений: монография. Барнаул: ИП Колмагоров И. А. [Концепт], 2015.

11. Плетнев Д. А., Козлова Е. В. Оппортунизм как лучевое понятие институциональной экономики // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 6 (440). Экономические науки. Вып. 69. С. 28—37. DOI10.47475/1994-2796-2020-10603.
12. Попов Е. В., Ерш Е. В. Оппортунизм на производственных предприятиях // Управленец. 2015. № 2 (54). С. 60—64. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23268255> (дата обращения 21.12.2020).
13. Ракитская Г. Миф левых о Мондрагоне: (Рабочий колхоз при капитализме): материалы к учеб. семинарам Шк. трудовой демократии. М.: Шк. трудовой демократии. М., 1998.
14. Тарлавский В. Э. Народное предприятие из Набережных Челнов — среди лидеров отрасли // Экономика и жизнь. 2015. 17 июня. URL: <http://www.eg-online.ru/article/283534/> (дата обращения 21.12.2020).
15. Остром Э. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности: пер. с англ. М.: ИРИСЭН: Мысль, 2010.
16. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. СПб.: Лениздат, 1996.
17. Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий) (с изм. от 21 марта 2002 г.) // Собрание законодательства РФ. URL: <https://base.garant.ru/12112456/> (дата обращения 21.12.2020).
18. Шаститко А. Е. Достоверные обязательства в контрактных отношениях // Вопросы экономики. 2006. № 4. С. 126—143.
19. Эрроу К. Дж. Коллективный выбор и индивидуальные ценности. М.: Издат. дом ГУ ВШЭ, 2004.

Сведения об авторах

Белкин Владимир Никифорович (1932—2020) — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики УрО РАН, Челябинск, Россия.

Белкина Надежда Андреевна — доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики УрО РАН, Челябинск, Россия. akademiya28@bk.ru

Антонова Ольга Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, старший научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики УрО РАН, Челябинск, Россия. akademiya28@bk.ru

Bulletin of Chelyabinsk State University.
2021. № 3 (449). *Economic Sciences. Iss. 72. Pp. 150—157.*

GIVING EMPLOYEES OWNERSHIP TO THE CAPITAL OF ENTERPRISES AS A BASIC CONDITION FOR OVERCOMING THEIR OPPORTUNIST BEHAVIOR

V. N. Belkin

Chelyabinsk branch of the Institute of Economics of UB RAS, Chelyabinsk, Russia

N. A. Belkina

Chelyabinsk branch of the Institute of Economics of UB RAS, Chelyabinsk, Russia. akademiya28@bk.ru

O. A. Antonova

Chelyabinsk branch of the Institute of Economics of UB RAS, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. akademiya28@bk.ru

The proposed study puts forward the hypothesis that giving workers ownership of the means of production will reduce the level of manifestation of opportunistic behavior, as a result, will increase labor motivation, innovative activity, and loyalty to the enterprise. As the foreign experience of the people's enterprises in the USA, Israel, Spain shows, the use in labor incentive programs of the vesting of ownership of capital, both for managers and employees, becomes an effective motive for labor, reducing the manifestation of opportunism, as evidenced by the results of the socio-economic activities of enterprises. It should be noted that the states of these countries are interested in this form of ownership to develop, since this has a positive effect not only on reducing the opportunism of workers within enterprises, but also on the growth of the welfare

of the country's population. Unfortunately, the Russian experience shows the opposite, the state does not support people's enterprises, which is the protection of the interests of big business.

Keywords: *opportunistic behavior of workers, property rights, alienation of labor, opportunistic labor relations, economic interests, people's enterprises, employee-shareholder.*

References

1. Maron S. (1993) Kibbutz in a Market Society.
2. Akerlof J. (1994) *THESIS*, iss. 5, pp. 91—104. [in Russ.].
3. Belyaev V. I. (2015) *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 398, pp. 169—177. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25304757>, accessed 20.12.2020 [in Russ.].
4. Belyaev V. I., Kuznetsova O. V. (2017) *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, no. 37, pp. 69—84 [in Russ.].
5. Barkhatov V. I., Pletnev D. A. (2013) *Organizator proizvodstva*, no. 2, pp. 15—20 [in Russ.].
6. Kapelyushnikov R. I. (2004) *NUL theory of law, Higher School of Economics*. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25556419>, accessed 20.12.2020 [in Russ.].
7. Krapivin O. M., Vlasov V. I. (2009) Kommentariy k federal'nomu zakonodatel'stvu Rossiyskoy Federatsii ob aktsionernykh obshchestvakh rabotnikov (narodnykh predpriyatiyakh) [Commentary on the federal legislation of the Russian Federation on joint-stock companies of workers (people's enterprises)] [in Russ.].
8. Kushniruk A. S. (2005) *Pravovedenie*, no. 4, pp. 124—130 [in Russ.].
9. Nesterenko A. N. (2002) *Economics and Institutional Theory*. 416 p. [in Russ.].
10. Belyaev V. I., Melnikova A. N., Samsonov R. A. (2015) *Opportunizm v strukture sotsial'no-trudovykh otnosheniy* [Opportunism in the structure of social and labor relations]. 235 p. [in Russ.].
11. Pletnev D. A., Kozlova E. V. (2020) *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 6 (440), pp. 28—37. DOI 10.47475/1994-2796-2020-10603 [in Russ.].
12. Popov E. V., Ersh E. V. (2015) *Upravlenec*, no. 2 (54), pp. 60—64. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23268255> [in Russ.].
13. Rakitskaya G. (1998) *Institut perspektiv i problem strany. Shkola trudovoy demokrati*i [Institute of Prospects and Problems of the Country. School of Labor Democracy] [in Russ.].
14. Tarlavsky V. E. (2015) *Economy and Life*. URL: <http://www.eg-online.ru/article/283534/> [in Russ.].
15. Ostrom E. (2010) *Upravleniye obshchim: evolyutsiya institutov kollektivnykh deystviy* [Managing the Common: Evolution of Institutions of Collective Action]. 447 p. [in Russ.].
16. Williamson O. I (1996) *Ekonomicheskiye instituty kapitalizma: firmy, rynki, "relyatsionnyye" kontrakty* [Economic institutions of capitalism: firms, markets, "relational" contracting. Williamson]. 691 p. [in Russ.].
17. Federal'nyy zakon ot 19 iyulya 1998 g. № 115-FZ "Ob osobennostyakh pravovogo polozheniya aktsionernykh obshchestv rabotnikov (narodnykh predpriyatiy)". [Federal Law of July 19, 1998 No. 115-FZ "On the specifics of the legal status of joint stock companies of workers (people's enterprises)"]. Available at: <https://base.garant.ru/12112456/>, accessed 20.12.2020 [in Russ.].
18. Shastitko A. E. (2006) *Voprosy ekonomiki*, no. 4, pp. 126—143 [in Russ.].
19. Arrow K. J. (2004) *Kollektivnyy vybor i individual'nyye tsennosti* [Collective choice and individual values] [in Russ.].