

## ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ КООПЕРАЦІЇ В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

*В. В. Россоха, д. е. н., професор*  
ННЦ «Інститут аграрної економіки»

*Кооперація на засадах спільної власності, співпраці і взаємодопомоги є одним з фундаментальних понять в економічній науці і практиці. Поєднання власності на засоби виробництва, управління і самоврядування підприємством нівелює суперечності між найманим працівником, власником і менеджером. Унеможливлення порушення прав працівника щодо його соціального захисту забезпечує універсальна модель Мондрагонського кооперативного руху.*

**Постановка проблеми.** Важливим чинником стимулювання праці стало усунення відносин “найманий працівник – роботодавець” через поєднання суб’єкта праці й суб’єкта управління. Перехід від відносин найманої праці до відносин самоуправління дає можливість працівнику бути творчою особою. Найвище мотивується діяльність, якщо суб’єкт праці є одночасно і суб’єктом управління працею. Саме кооперація розв’язує проблему найманої праці, забезпечує поєднання працівника з власністю та відповідними засобами і умовами праці, суб’єктів з об’єктами праці та управління.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Запровадження механізму самоуправління в трудових колективах, члени яких отримують частку від доходу підприємства пропорційно вкладеній у спільну справу праці за принципом персоніфікації доходу та різні форми кооперації досліджується багатьма вченими економістами (Малік М. Й, Зіновчук В. В., Кропивко М. М. та ін.), пропозиції яких сприяють кооперативному руху в Україні. Водночас об’єднання територіальних громад відкриває нові горизонти для розвитку кооперації в аграрному секторі економіки.

**Метою дослідження** є аналіз Мондрагонського кооперативного руху та використання його надбань в сільськогосподарському виробництві об’єднаних громад. Методика дослідження включає методи аналізу й синтезу, аналогій і порівнянь.

**Виклад основного матеріалу.** Наглядним прикладом усунення суперечності між найманим працівником і менеджером, переходу від приватного до колективного володіння і розпоряджання власністю, формування самокерованого суспільства слугує універсальна модель Мондрагонського кооперативу. Визначальним чинником виникнення його у 1956 р. стала взаємодопомога у створенні робочих місць,

заснованих на солідарності та принципах автаркії (самозабезпечення, самодостатності), як системи замкнутого відтворення громади з мінімізацією зовнішнього товарного обороту, закритої економіки, що передбачає абсолютний суверенітет [1]. Принцип автаркії є одним з ключових моментів політичної доктрини корпоративізму, згідно з якою елементарними осередками суспільства визначено певні соціальні групи, а не окремі особи. Нині теорія корпоративізму стала частиною ідеології християнської демократії [2].

Створенню першого Мандрагонського кооперативу його сподвижником Хосе Марія Арізмєндіаррієта передувало кількарічне навчання молодих людей формі гуманізму з християнськими коренями, заснованій на солідарності й співучасті та усвідомленості важливості отримання необхідних знань. Динамізм його розвитку сприяв просуванню ідей кооперації, створенню науково-дослідного центру, формуванню нових кооперативів, усвідомленню необхідності об'єднання їх в асоціації для підвищення рівня конкурентоспроможності, якості підготовки керівників.

Ділова культура Мандрагонських кооперативів ґрунтується на гуманістичній концепції бізнесу, взаємозв'язку філософії співучасті й солідарності, основоположних принципах загальної місії, ухваленні комплексу корпоративних цінностей і загальної ділової політики. Вона сформована в 10 таких основних кооперативних принципах, як відкритість доступу, демократичність організації, суверенітет праці, інструментальність і підлеглість капіталу, участь в управлінні, солідарність в оплаті, багаторічна співпраця, соціальні перетворення, універсальність і освіта.

До корпоративних цінностей цієї надихаючої філософії належать:

- 1) співпраця, діяльність водночас як власників і працівників;
- 2) участь, яка набуває форми залучення у керівництво;
- 3) соціальна відповідальність шляхом розподілу, що ґрунтується на солідарності й постійному інноваційному оновленні усіх сфер діяльності.

Вираженням бізнес культури є дотримання ряду основних цілей, що включають орієнтацію на клієнта, розвиток, інновації, економічність, співпрацю людей та їх участь у співтоваристві, й затверджена кооперативним конгресом загальна політика, яка приймається до виконання на всіх організаційних рівнях корпорації і включена в чотирирічні стратегічні плани та річні бізнес-плани окремих кооперативів, відділень і корпорації в цілому.

Співвідношення в оплаті праці працівників-власників між керівниками і робітниками узгоджується шляхом демократичного голосування і становить в різних кооперативах діапазон від 3:1 до 9:1, а в середньому 5:1.

На відміну від кооперативів традиційного (акціонерного) типу, де акції, у яких виражається власність кооперативу, можна продавати і передавати, тобто робоча власність може відчужуватися від інвесторської власності (що може призвести до саморуйнування кооперативу), в кооперативах Мондрагона використовується інша модель. Нові члени кооперативу отримують акції не за гроші, а “на основі праці”. Вступним внеском до кооперативу слугує аванс праці в розмірі річної зарплати. При цьому для кожного члена кооперативу відкривається індивідуальний рахунок, на якому фіксується його частка в капіталі кооперативу. На індивідуальний рахунок надходить 6 % річних, що являють собою позику кооперативу. Прибуток щороку вписується в кредит індивідуального рахунку, а витрати – у дебет (рис.).



**Рис. Модель Мондрагонських кооперативів**

На відміну від традиційного підприємства, де прибуток є доходом, одержаним після відрахування усіх витрат виробництва,

включаючи й “витрати” на працю, у Мондрагоні прибуток являє собою дохід після відрахування всіх нетрудових витрат, бо тут праця є не “витратою”, а капіталом, що авансується членами кооперативу. Для кооперативу прибуток, що накопичується, є внутрішнім банком, з якого при необхідності вилучаються засоби для колективного інвестування. Індивідуальний рахунок зростає не пропорційно кількості акцій члена кооперативу, а відповідно до його внеску в прибуток, що залежить від рівня кваліфікації і “окладу” члена кооперативу. Завдяки такому економічному механізму кооперативи в Мондрагоні функціонують стабільно і легко протистоять економічним спадам у виробництві.

Докорінна відмінність між традиційним і розглянутим типом кооперативу полягає у неакціонерній формі власності і обмеженні частки найманої праці. Крім того, в них діє зрівняльний принцип ухвалення рішення (“один член – один голос”). Відсутність акцій виступає чинником економічної самодетермінації кооперативу, його общинної закритості, адже члени кооперативу не продають акції і не залучають додаткових власників.

“Поняття “право власності” у відношенні до Мондрагону, – зазначає В. Кизима, – втрачає звичайну визначеність”. Те чим тут “володіють”, являє собою певний “простір” – для спільних дій, подібних спільній діяльності вчених або професіоналів. Оскільки такі простори не можуть знаходитися в індивідуальному володінні, то вони не можуть ні накопичуватися, ні ділитися, ні продаватися. Вступ у кооператив являє собою не стільки “інвестування” у фірму, скільки згоду “розділити частку” зі своїми колегами по роботі. Тому цей простір навіть не є “суспільною власністю”, оскільки це взагалі не частина власності, якою можна володіти. Це демократичний суспільний інститут [3, с. 63–67], в якому, очевидно, знаходить своє відображення синергетичний ефект.

Спільний економічний простір такого типу кооперативів значно скорочує дію принципу приватновласницького індивідуалізму, а людина тут включається в загальний простір на правах невідчужуваного члена, тому що додатковий продукт кооперативу індивідуально ніким не присвоюється. Тобто, відношення “індивідуум – колектив індивідуумів” замінюється таким відношенням, у якому відсутня економічна диференціація індивіда та колективу. Саме злиття функцій управління і виробництва характеризує наріжний принцип синергії – самодетермінацію [4, с. 67–68].

**Висновки.** Світовий досвід переконує, що колективна власність є вищою формою розвитку приватної власності, яка утворилась на основі об’єднання засобів виробництва (майнових і земельних паїв),

кооперації праці в межах даного колективу. Вона виражає відносини привласнення продукту безпосереднім виробником (колективом) відповідно до кількості та якості затраченої праці, поєднує в одній особі (колективі) і виробника, і власника, забезпечує йому пряму залежність рівня споживання і накопичення від рівня виробництва.

Кожний член колективу є співвласником цих засобів виробництва, що дає змогу реалізувати право на їх використання (право на працю) та участі у вирішенні господарських питань. При такому об'єднанні розширюються можливості диверсифікації виробництва, децентралізації управління та розвитку самоврядування.

Для визначення розміру дивідендів та внеску кожного працівника в результати діяльності підприємства, відповідно й розподілу частки прибутку, що йде на споживання, запроваджується управлінський облік та контролінг. Прибуток має розподілятися з урахуванням ефективності використання таких ресурсів виробництва, як земля, праця і капітал. Проте, як правило, він розподіляється залежно від сумарної ефективності ресурсів виробництва. Оплата праці в обох випадках має проводитися за кількістю та якістю праці, тобто залежно від її ефективності. При цьому структура управління ускладнюється, в менеджменті використовуються адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи, які взаємопов'язані між собою, розподіл і делегування повноважень здійснюється на основі визначених функцій, управлінські рішення приймаються колегіально, на основі отриманої або зібраної інформації [5].

Для об'єднаних сільських територіальних громад кооперація дає змогу перейти на повне самозабезпечення продукцією і послугами, що сприятиме створенню робочих місць, а також підвищенню рівня самозайнятості населення.

### Список використаних джерел

1. Автаркія. URL : <https://ru.wikipedia.org/wiki/F>.
2. Корпоративізм. URL : <https://ru.wikipedia.org/wiki/BC>.
3. Кизима В. Наемный труд и самоуправление. *Вибір*. 1996. № 1–2. С. 58–71.
4. Синергетика економічних систем : навч. посіб. / Грабар І. Г. ін. Житомир : [б.в], 2003. 244 с.
5. Архангельський Ю., Алексеев А., Радзівський О. Про вибір форм власності в контексті економічної ефективності приватизації в Україні. *Економіка України*. 2004. № 1. С. 65–72.