

стью предприятия, могут избрать новый совет директоров. При более драматическом ходе событий, когда разочарованные акционеры избавляются от своих акций, контрольный пакет акций может быть скуплен новой группой инвесторов, которая и осуществит замену руководства предприятием.

Важно учитывать роль потенциальных акционеров, которые способны проанализировать всю доступную им информацию и прийти к выводу, что данная фирма не приносит прибыли, которую могла бы приносить. Курс акций определяется уровнем выплачиваемых и ожидаемых дивидендов. Проницательные потенциальные акционеры могут действовать так: скупить акции компании по дешевой цене (дешевой из-за низкой прибыльности предприятия), сменить команду управляющих и добиться возможной для данного предприятия прибыльности. Курс акций компании после этого повысится, а новые акционеры заработают на приросте оценки капитала.

Итак, конкуренция заставляет управляющих предприятиями действовать в интересах получения максимальной прибыли, даже если они хотели бы действовать иначе.

6.2. ПРЕДПРИЯТИЯ, УПРАВЛЯЕМЫЕ ТРУДОВЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ

Обычно считается, что управление частным прибыльным предприятием осуществляется теми, кому принадлежит капитал предприятия. Поведение «собственнических» предприятий является основным предметом изучения в курсе микроэкономики. Вместе с тем управление предприятием может осуществляться со стороны другого фактора производства — рабочим (трудовым) коллективом. Такие предприятия получили название предприятий, управляемых трудящимися (трудовыми коллективами), или *самоуправляющихся* предприятий. Изучение поведения предприятий этого типа в экономической науке находится на самой начальной стадии.⁴

⁴Среди посвященных этой проблеме работ укажем: *Vanek J.* The general theory of labor-managed market economics. Ithaca, 1970; *Gunn Ch.E.* Self-management in United States. Ithaca, 1986.

Самоуправление трудящихся можно понимать как общий термин для всех случаев, когда предприятия управляются теми, кто работает на них. Институциональные формы таких предприятий разнообразны, неодинакова и степень самоуправления в них. Можно ожидать, что предприятия, управляемые трудовыми коллективами, а также экономические системы, состоящие из таких предприятий, будут вести себя отлично от тех, которые управляются собственниками или государственными служащими.

Наиболее старая и известная форма предприятий, управляемых работниками, — это производственные кооперативы, артели. Многие формы ведут свою родословную из средних веков, например монашеские ордена и некоторые религиозные секты. Современными примерами являются кибутцы, составляющие около 4 % экономики Израиля, и колхозы в СССР. Им предшествовали оуэновские и фурьеристские общины в XIX в. Это также движение по созданию коммун в Европе в нынешнем веке.

Современное кооперативное движение зародилось в Западной Европе XIX в. Примерно в то же время предпринимались первые попытки предоставить государственный капитал незанятым рабочим, которые должны были управлять предприятиями сами.

Со времен Парижской коммуны 1870 г. каждая социальная революция рождала и несла с собой требования и массовое преобразование в жизнь управления трудящихся на производстве. Это означало право рабочих на самоуправление независимо от собственности на капитал. Многие из этих попыток так и не пережили самих революций.

После второй мировой войны произошел настоящий взрыв различных форм самоуправления трудящихся и впервые появилось целое национальное хозяйство (Югославия), в котором господствовало рабочее управление.

Институциональные формы предприятий, управляемых трудовыми коллективами, разнообразны. Можно различать три чистые модели. Первая — это *партнерство*, или *частичный кооператив*. Партнеры являются основателями и собственниками кооператива. Они управляют фирмой на одинаковой правовой основе. Они могут нанимать также других работников, которые не имеют прав в собственности и управлении. Такая модель преобладала в кооперативном движении в России в конце

80-х гг. Юридические и медицинские фирмы на Западе часто организованы подобным же образом.

Вторая модель — это *полный кооператив*. Предприятие принадлежит всем его членам, и каждый из них имеет ровно один голос в управлении им.

Третья модель — это *предприятие, управляемое работниками*. Его капитал находится в общественной собственности, это означает, что он доступен каждому члену коллектива на равных условиях. Все работники участвуют в управлении по принципу: один человек — один голос. Производственная организация здесь основывается на различии двух типов власти: профессиональной и общей. Все работники или их представители в совете трудового коллектива принимают решения по общим стратегическим вопросам. Когда политика предприятия таким образом выработана, профессиональные координаторы и другие эксперты принимают в рамках своей компетенции решения по специальным вопросам. Совет трудового коллектива может, кроме того, обратиться к внешней экспертизе профессиональных решений.

Помимо этих моделей рабочее самоуправление может частично реализоваться — в большей или меньшей степени — на предприятиях, управляемых собственниками, например на капиталистических предприятиях. Это явление получило название *участия рабочих в управлении*.

Степень и формы такого участия различаются. Уже в годы первой мировой войны автократическая организация типичной капиталистической фирмы стала вызывать сильное сопротивление. Потребность в расширении военного производства и в предотвращении забастовок побудила правительства некоторых воюющих стран начать эксперимент с умеренными формами участия рабочих в управлении. Практика *совместных консультаций* в Великобритании может служить вехой в истории этого процесса. Совместное консультирование означает, что работодатель обязан консультироваться со своими рабочими, прежде чем принимать решения, которые повлияют существенно на их работу и доходы.

Следующий шаг к демократизации управления был сделан в Германии после первой мировой войны, когда была введена *кодeterminация* (совместное принятие решений). Под давлением революции 1918 г., когда немецкие рабочие требовали обобще-

ствления хозяйства, в Веймарской конституции была предусмотрена кодетерминация. Но это конституционное требование так никогда и не было осуществлено. После второй мировой войны были приняты законы, обеспечившие участие рабочих в советах директоров — в некоторых отраслях на паритетных началах, а также закрепившие пост директора по кадрам за представителем профсоюзов. Сегодня все западноевропейские страны, так же как и многие другие, имеют те или иные формы кодетерминации.

В России сразу после Октябрьской революции 1917 г. еще до национализации предприятий широкое распространение получил рабочий контроль.

Традиционно в социалистических странах основой социализма принято было считать государственную и кооперативную собственность. Спустя некоторое время стало ясно, что положение рабочего на государственном предприятии мало чем отличается от его положения в частной фирме. В конце концов оно может быть даже еще хуже, потому что государство — это *монопольный работодатель*. И тут и там внутрифирменная иерархия сохраняется и управляющие осуществляют автократическую власть. Возникла точка зрения, что нужно отличать государственную собственность, которая характеризует социальный порядок, называемый *этатизмом* (от фр. *état* — государство), от общественной собственности, которая сочетается с вполне оформившимся самоуправлением трудящихся в экономике.

Можно говорить о предприятии, управляемом трудовым коллективом, или о производственной демократии и самоуправлении, если выполняются следующие условия.⁵

1. Всем работающим на предприятии принадлежит право управлять им, и это право основывается на их роли как трудящихся, а не как собственников капитала. Управление основано на прямой или на прямой и представительной демократии и на равенстве прав всех работающих при голосовании.

2. Доход предприятия, после оплаты всех издержек и налогов, принадлежит тем, кто работает на нем. Решения, касающиеся его распределения среди членов коллектива, включая общественное оценивание индивидуальных вкладов и индивидуальных нужд, разделения дохода между его коллективны-

⁵Gunn Ch. E. Workers' self-management in the U S Ithaca, 1986.

ми и индивидуальными формами, остаются за членами организации.

3. Формирование основного капитала для предприятия может осуществляться за счет ряда источников: займов у членов организации, внешних кредитов, общественных и государственных фондов. Участники предприятия должны сохранять требования на свои взносы капитала, а коллективное финансирование должно осуществляться только из части нераспределенного дохода.

4. Источникам финансового капитала не принадлежит какое-либо право контроля, но на капитал выплачивается процент.

5. Чтобы поощрить рост и развитие самоуправляющихся предприятий, доходы на капитал (и рента за землю) должны реинвестироваться в новые основные фонды внутри предприятия или в фонды для финансирования новых самоуправляющихся предприятий. В качестве общего правила доходы, причитающиеся участникам, которые предоставили свои средства предприятию, должны распределяться в момент их выбытия или ухода на пенсию.

6. Вся информация о предприятии должна быть доступна всем его членам, а управленческие и другие специальные знания должны распространяться среди участников как можно полнее.

Изложенные выше условия, или принципы, являются продуктом теоретического обобщения практики и идеологии самоуправляющихся предприятий многих стран мира. Были ли такие предприятия в Советском Союзе? Есть ли они в России?

В 80-е гг. был принят ряд законов, провозглашающих и определяющих права трудовых коллективов государственных предприятий. Означает ли это появление в эти годы рабочего самоуправления? Нужно отметить наличие противоречия между правами трудового коллектива и не менее законными правами администрации в управлении государственными предприятиями. Разрешение таких коллизий никак не регулировалось новыми законами. Права трудовых коллективов либо оставались пустой декларацией, либо, если начинали осуществляться, приходили в противоречие с правами и ответственностью администрации.

Как это часто бывает, многие черты самоуправляющихся предприятий мы можем наблюдать совсем не там, где их следовало бы искать в соответствии с писанным правом. Это известные примеры государственных предприятий и ведомств, фак-

тически действующих в интересах группового эгоизма. Это — негласное превращение государственных предприятий или учреждений в организации, преследующие особые цели своих работников. Проводники железнодорожных вагонов, водители автобусов, коррумпированный персонал высшего учебного заведения или гостиницы, гидромелиоративная организация и т.д. и т.п. становятся предприятиями, работающими в интересах своих коллективов, а не в интересах потребителей их продукции или услуг и, что важно, не в интересах собственника, которым является государство.⁶ К какому типу предприятий в нашей классификации отнести такие организации, решить непросто.

6.3. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Как мы увидим в дальнейшем, рынок не способен обеспечить эффективное производство некоторых видов товаров и услуг, для которых характерны несовершенство информации на стороне покупателей, наличие внешних эффектов или возрастающей отдачи от масштаба производства. Теоретически могут быть довольно убедительными аргументы в пользу того, что потребности в таких товарах и услугах должны удовлетворяться государственными (общественными) предприятиями.

Государственные предприятия в условиях рыночной экономики могут осуществлять свою деятельность на различных принципах. Это могут быть субсидируемые государством предприятия, которые самостоятельно ориентируются на рыночный спрос и преследуют цель максимизации прибыли. Либо это могут быть предприятия, деятельность которых полностью определяется правительством и не нацелена на прибыльность. Могут существовать также промежуточные формы.

В социалистических странах с централизованно управляемой экономикой государственные предприятия существуют по совершенно иным основаниям. Хотя в этих странах призна-

⁶ «Несколько упрощая, можно сказать, что индивидуальный эгоизм человека толкает его к действиям, которые укрепляют естественный порядок в обществе, тогда как эгоизм закрытых групп или тенденция группы превратиться в закрытую всегда находится в оппозиции к подлинным общим интересам членов общества как целого» (Хайек Ф. Общество свободных // Нева. 1993. № 1. С. 180).