

## **НЕТЕРПЕНИЕ УМА, ИЛИ «ЗАЧЕМ МЫ МОРОЧИМ ГОЛОВУ СЛОВОМ «СОЦИАЛИСТИЧЕСКИЙ»\***

В самом деле, зачем? Разве не ясно, что нормальный, полноценный, развитый рынок немислим без частной собственности? Термин «социалистический рынок» — это противоречие в определении, это такой же нонсенс, как и выражение «социалистический насморк». Ибо рынок, как и насморк: он либо есть, либо его нет, а третьего быть не может. Либо социализм, либо рынок, что-нибудь одно, пора бы уже определиться, освободиться от идеологических клише и перестать обманывать самих себя, если мы действительно озабочены интересами дела и намерены создать нормальную рыночную экономику...

К сожалению, такие рассуждения стали сегодня общим местом, на них натываются чуть ли не ежедневно, раскрывая газеты и слушая дебаты в Верховном Совете. «К сожалению» потому, что они не отражают ничего, кроме элементарной экономической неграмотности и традиционной готовности рубить с плеча, не разобравшись в сути дела. «К сожалению» потому, что опять, в который уже раз, мы изобретаем велосипеды примитивной и давно устаревшей конструкции, но при этом громче всех кричим: «Эврика!»

Между тем реальность такова, что мы просто не знакомы с достижениями мировой экономической мысли в этой области, в частности, с теорией экономики, управляемой трудом. И мы не слишком много знаем о тех нетрадиционных, не капиталистических, а социалистических по своей сути формах хозяйствования в западных странах, которые в последние десятилетия получают все большее распространение.

### **«Их» теория**

«Если человечество будет и далее совершенствоваться, в производстве в конце концов возобладают ассоциации, которые будут организованы самими трудящимися на принципах равенства и совместного владения капиталом, нужного им для выполнения своих функций, и которые будут управляться менеджерами, избираемыми и сменяемыми самими трудящимися», — так писал в 1848 г. в своей основополагающей работе «Принципы политической экономии» последний «зубр» классической буржуазной политэкономии и, вероятно, первый крупный теоретик демократического рыночного социализма Джон Стюарт Милль. Теоретическими изысканиями в этой области в XIX в. занимались также великие социалисты-утописты Оуэн и Фурье, анархисты Прудон и Бакунин, английские фабианцы. В 30—40-е годы XX столетия польский экономист Оскар Ланге впервые сделал попытку поставить теорию рыночного социализма на твердую основу математических моделей. Центральное плановое управление, доказывал он, может имитировать рынок, назначая цены методом проб и ошибок и побуждая тем самым предприятия производить именно то, что нужно обществу.

Строгая экономическая теория настоящего, а не имитируемого рыночного социализма зародилась, однако, только в конце 1950-х годов. В 1958 г. в журнале «Аме-

\* Перепечатывается из № 3 «Российского экономического журнала» за 1993 г.

рикан экономик ревью» была опубликована статья Бенджамина Уорда «Фирма в Иллирии: рыночный синдикализм», которая фактически и положила начало развитию современной теории экономики, управляемой трудом. Уорд предположил, что действующая на рынке фирма стремится не к максимизации прибыли (традиционная предпосылка в отношении капиталистической фирмы, будь то акционерная или находящаяся в индивидуальном владении), но к максимизации чистого дохода на одного занятого. Это было вполне естественным допущением в отношении кооперативного предприятия, такого, в котором все решения принимаются не хозяином и не крупнейшими акционерами, а всеми работниками по принципу «один человек — один голос». Подобные самоуправляющиеся фирмы, кстати сказать, с тех пор называются в теоретической литературе иллирийскими или уордовскими.

Основываясь на этом в общем-то простом и, казалось бы, очевидном и логичном применительно к кооперативам предположении, Уорд сразу же получил неожиданные результаты: оказалось, в частности, что равновесный уровень производства и занятости в иллирийской фирме (экономике) будет при прочих равных условиях ниже, чем в капиталистической; что если капиталистические предпринимательские фирмы реагируют на повышение рыночных цен в краткосрочном плане (когда нет новых инвестиций) расширением производства и увеличением занятости, то самоуправляющимся трудовым коллективам в такой ситуации будет выгодно сокращать объем выпуска, увольняя рабочих. Этот последний парадоксальный эффект, получивший название «извращенной реакции на сигналы рынка», послужил в последующем стимулом для теоретических дискуссий, в ходе которых и была создана микроэкономика (теория поведения фирмы) и макроэкономика (теория государственной экономической политики) социалистического рынка, т.е. такого рынка, на котором действуют самоуправляющиеся трудовые коллективы. Свой вклад в разработку этой теории внесли такие известные экономисты, как Ярослав Ванек и Евсей Домар (США), Джеймс Мид и Алек Ноув (Великобритания), Бранко Хорват (Югославия) и многие другие.

Жанр статьи не позволяет подробнее останавливаться на теории управляемой трудом экономики, и приведу здесь только некоторые основные выводы. Кооперативы и фирмы с участием рабочих в управлении и прибылях имеют определенные преимущества перед традиционными капиталистическими в том, что касается производительности труда, социального климата и трудовых отношений, распределения доходов. Привнесение в хозяйственную деятельность чисто капиталистических фирм кооперативных, социалистических по своей сути принципов организации (участие рабочих в управлении, в прибылях и во владении акциями) рассматривается как средство преодоления трудностей, с которыми постоянно сталкиваются капиталистические фирмы, — бюрократизации управленческих структур в крупных корпорациях, проистекающей из прохладного и даже враждебного отношения менеджеров к эффективным проектам, если они исходят не от них и грозят подорвать их положение; слабой заинтересованности рабочих в успехе фирмы (ибо их вознаграждение все равно ограничено зарплатой); потерь от забастовок и трудовых конфликтов; высокой текучести рабочей силы, сопряженной в нынешних условиях с особенно высокими издержками из-за растущих затрат на подготовку рабочих для специфической деятельности именно на данном предприятии; и т.д.

Вместе с тем чисто самоуправляющиеся фирмы по ряду позиций проигрывают предпринимательским: кроме слабой и даже, возможно, обратной реакции на рыночные сигналы в краткосрочном плане, они склонны к «недоинвестированию», т.е. к проеданию своих прибылей; в долгосрочной перспективе они консервативны в том, что касается рискованных проектов и внедрения технических новшеств. И если в рыночной экономике доминируют управляемые трудом предприятия, то она менее мобильна, чем традиционная капиталистическая в смысле структурных сдвигов, в ней ниже темпы экономического роста и выше безработица.

Таким образом, издержки, хотя и разные, есть как у чисто капиталистического рынка (на котором действуют предпринимательские фирмы), так и у чисто социалистического (на котором конкурируют самоуправляющиеся трудовые коллективы): управляемая трудом экономика позволяет избавиться от ряда пороков чисто капиталистического хозяйства только ценой приобретения новых недостатков. Наилучший же баланс выгод и издержек, по мнению теоретиков, может быть достигнут при определенном сочетании «кап» и «соц» принципов хозяйственной организации.

Даже скромное участие рабочих в управлении ведет к росту производительности и улучшению трудовых отношений на предприятии. Если часть прибыли распределяется среди рабочих (а зарплата, соответственно, снижается на эту величину), то, как доказал Я. Ванек, производство и занятость оказываются на более высоком, а цены — на более низком уровне, чем в чисто капиталистической экономике. Нобелевский лауреат Дж. Мид уже много лет доказывает преимущества так называемого дискриминационного партнерства труда и капитала, в котором рабочие участвуют в управлении наряду с собственниками акций, участвуют также и в распределении прибыли фирмы, но вместе с тем при вступлении в члены партнерства должны сделать определенный взнос (или согласиться на время на более низкую, чем у «старых» членов партнерства, оплату).

Принимаются ли эти выводы большинством западных экономистов? Нет, конечно, но это, пожалуй, тот тезисный «сухой остаток», под которым могли бы поставить свои подписи почти все специалисты, профессионально занимающиеся проблемами экономики, управляемой трудом, и не только они. Еще важнее другое: концепция самоуправляемой экономики развивается уже не одно десятилетие и является сегодня экономической теорией в полном смысле этого слова — она обладает логической стройностью и последовательностью и в то же время включает различные направления и школы, в ее рамках разработаны математические модели и производится статистическая проверка как принимаемых предпосылок, так и формулируемых выводов. Научные труды, в том числе учебники, по управляемой трудом экономике исчисляются сегодня тысячами, причем поток таких работ все возрастает: со 152 статей в экономических журналах в 1965—1970 гг. до 400 в 1980—1985 гг. В мире существует три академических журнала, посвященных преимущественно именно этой проблематике: «Хроника государственной и кооперативной экономики», публикуемый с 1908 г. и с 1947 г. являющийся официальным органом Международного центра исследований и информации по государственной и кооперативной экономике (Льеж, Бельгия); «Экономический анализ и рабочее управление», издающийся в Белграде вот уже четверть века при поддержке ряда югославских научных учреждений и ассоциаций, промышленных предприятий и банков; «Успехи в анализе фирм с участием рабочих в управлении и управляемых трудом», публикуемый с 1985 г. в США.

И, наконец, сама хозяйственная практика, которая вне всякого сомнения, убеждает больше всяких теорий: в западных странах в последние десятилетия наблюдается ускоренный рост производственных кооперативов и фирм, практикующих разнообразные формы участия рабочих в управлении, в распределении прибыли и во владении акциями.

### **«Их» практика: только факты**

Победа Франко в гражданской войне в Испании оказалась особенно тяжелой для Страны Басков, жители которой твердо поддерживали республиканское правительство. Провинция была опустошена, древняя столица Герника разрушена до основания страшной бомбардировкой, тысячи басков стали беженцами, многие угодили в тюрьму. Среди последних был и Хосе Мария Арисменди, работавший в профсоюзной антифранкистской газете и учившийся на священника. После войны ему удалось продолжить свое образование в теологическом колледже в Витории. Он интересовался отнюдь не только богословием, но изучал также экономику, социологию и католическую социальную доктрину, отвергавшую как свободный капитализм Адама Смита, так и государственный социализм Карла Маркса. Цель состояла в том, чтобы найти способ соединить социальную справедливость с принципами частной собственности и свободы, как пишут теперь современные исследователи того периода.

Так или иначе, Арисменди уже во время второй мировой войны получил приход в местечке Мондрагон и стал одновременно учителем в школе тамошней крупной компании. В 1956 г., после того, как руководство компании отказалось принять предложение пяти инженеров — бывших учеников Арисменди о введении частичного самоуправления, они создали кооперативную мастерскую по производству парафиновых обогревателей и печей. Так было положено начало крупнейшему в западном мире производственному кооперативу «Мондрагон»; к началу 80-х годов 18 тыс. человек производили на его 80 предприятиях множество самых разнообразных изделий — от мебели и холодильников до велосипедов и корпусов автобусов. В составе кооператива в разное время были созданы свой банк, занимающийся, среди прочего, социальным обеспечением (пенсии, пособия на детей и т.п.), своя техническая школа для подготовки квалифицированных рабочих, своя торговая фирма, имеющая отделения по всей Стране Басков, свой жилой фонд и т.д.

«Мондрагон» — только один из эпизодов в современной истории кооперативного движения, зародившегося еще в начале прошлого века в Великобритании и США в результате известных социалистических экспериментов Р. Оуэна. В разные периоды в разных странах это движение переживало свои приливы и отливы, но в целом все-таки росло и ширилось.

В наши дни чисто производственные кооперативы не играют существенной роли в экономике капиталистических стран. Исключение — киббуцы в Израиле, возникшие еще в начале века как сельскохозяйственные коммуны энтузиастов-первопроходцев, осваивавших новые земли. Теперь по принципам своей экономической организации это типичные производственные кооперативы, действующие в условиях рыночной экономики. Хотя киббуцев всего 250 и живет в них только 3% всего населения, они производят пятую часть всей продукции отраслей материального производства (в том числе 38% всей сельскохозяйственной продукции и 5,5% про-

мышленной — в начале 1970-х годов). Исключением также являются производственные кооперативы в некоторых отраслях в Италии (это вообще страна с самой развитой производственной кооперацией на Западе): в сельском хозяйстве на их долю приходится 15—20% всего объема производства, в строительстве — порядка 10%.

В целом же в странах ЕЭС в начале 1980-х годов в производственных кооперативах работало более полумиллиона человек, в том числе в Италии — около 200 тыс., в ФРГ — более 50 тыс., во Франции — более 40 тыс., и т.д. В Англии число таких кооперативов выросло в 1970—1986 гг. с 17 до 1500; сейчас в них занято порядка 10 тыс. человек. В США производственные кооперативы занимают очень скромное место в национальной экономике, обеспечивая занятость всего 10 тыс. человек.

Эти цифры, однако, не дают полного представления о роли кооперации в современном мире и тем более — о распространении принципов социалистического хозяйствования. Во-первых, есть не только производственные, но и непроизводственные кооперативы — снабженческие, сбытовые, потребительские, жилищные и прочие. В странах Европейского сообщества насчитывается 120 тыс. всех кооперативов (производственных и непроизводственных) и занято в них более 2 млн. человек (около 2% рабочей силы), а число членов превышает 60 млн. (19% населения и 45% рабочей силы). В 1895 г. был создан Международный кооперативный альянс, в 1927 г. в мире насчитывалось 27 млн. кооператоров, в 1957 г. — 125 млн., сегодня — более 550 млн.

Во-вторых, помимо кооперации есть другие хозяйственные организации, не ставящие своей целью извлечение прибыли, т.е. некапиталистические по своей сути. Это, прежде всего государство (государственные служащие в западных странах составляют 15 — 20% всех занятых) и принадлежащие государству предприятия в разных сферах экономики, главным образом в отраслях инфраструктуры (здесь трудятся 1—2% всех занятых в США и 4 — 12% всех занятых в западноевропейских странах). Это, кроме того, так называемые неприбыльные организации (университеты, научные учреждения, библиотеки, музеи, театры, благотворительные фонды и пр.), которые часто даже не самоокупаются, но покрывают свои издержки за счет взносов государства, корпораций и отдельных граждан (здесь в странах ЕЭС занято от двух до трех млн. человек, т.е. примерно столько же, сколько и в кооперативах). Наконец, есть еще и взаимные общества — организации, создаваемые на кооперативных началах для оказания определенных услуг: в основном это разные страховые фонды, управляемые самими держателями полисов. В странах ЕЭС членами таких фондов являются 70 млн. человек, но трудится в них всего четверть миллиона работников.

Так или иначе выходит, что в «средней» западноевропейской стране свыше трети всех занятых работают на таких предприятиях, которые иначе как социалистическими не назовешь — на государственных и кооперативных предприятиях, в неприбыльных организациях и взаимных фондах. Поскольку же еще около 20% всех занятых работают в индивидуальных и семейных фирмах или как лица свободных профессий, то получается, что собственно капиталистический сектор, представленный в основном негосударственными акционерными компаниями, по своим размерам примерно равен некапиталистическому сектору и уж во всяком случае не является преобладающим, играя весомую (почти половина экономики), но все-таки не ведущую роль в национальном хозяйстве.

Оговоримся сразу, что в Японии и особенно в США собственно социалистический сектор развит не так сильно, как в Западной Европе — в этом как раз и состоит одно из главных отличий западноевропейской экономической модели от японской и американской.

Есть, однако, еще одно, третье (и, видимо, самое важное) обстоятельство, заставляющее утверждать, что распространение социалистических принципов хозяйствования на Западе далеко не ограничивается сектором кооперативного производства. Дело в том, что традиционно капиталистические предприятия, т.е. сами акционерные фирмы, в которых контрольный пакет акций принадлежит частным лицам, чисто капиталистическими уже не являются, ибо все более внедряют у себя различные формы рабочего участия в управлении, в распределении прибыли и во владении акциями.

Начнем с участия рабочих в управлении. Дальше всех здесь продвинулась ФРГ. В 1951 г., чтобы предотвратить назревавшую забастовку в железнорудной, угольной и сталелитейной промышленности, половина мест в советах директоров компаний, действовавших в этих отраслях, была передана рабочим. Акционеры сохранили за собой право назначать председателя совета, рабочие же получили право назначать нейтрального члена совета, мнение которого становилось решающим в патовой ситуации (когда голоса «за» и «против» распределяются поровну). В 1952 г. рабочие получили треть мест в советах директоров компаний других отраслей. Наконец, в 1976 г. во всех компаниях с численностью занятых более 2000 человек (в железнорудной, угольной и сталелитейной промышленности — более 1000 человек) рабочие, согласно новому закону, получили половину мест в советах директоров. Акционеры получили, правда, преимущество при выборах председателя совета, а последнему было разрешено голосовать два раза, если голоса распределялись поровну. В компаниях с числом занятых от 500 до 2000 человек рабочим предоставили треть всех мест в советах директоров.

Формально, таким образом, решающий голос всегда принадлежит теперь капиталу (акционерам), а не рабочим. На практике, однако, большое рабочее представительство в советах директоров означает, что крупные западногерманские фирмы управляются не только капиталом, но капиталом и трудом, акционерами и рабочими совместно, коллективно, сообща, на основе консенсуса. Даже критики системы соуправления признают, что это существенно улучшает климат на производстве, заинтересовывает рабочих в успехе фирмы. Забастовок в ФРГ, кстати сказать, намного меньше, чем в большинстве других стран: в 1971 — 1982 гг. в ФРГ ежегодно терялось из-за забастовок 45 рабочих дней в расчете на тысячу занятых, тогда как в Японии — 99 дней, в Швеции — 130, в США — 265, в Великобритании — 524, в Канаде — 883, в Италии — 1193.

Законы, подобные западногерманским, — об обязательном участии рабочих в советах директоров с правом голоса — приняты в Австрии, Дании, Люксембурге, Нидерландах, Швеции; во Франции рабочие имеют своих неголосующих представителей в советах директоров; в Италии и большинстве других западноевропейских стран (кроме Великобритании) существуют рабочие советы, имеющие большое влияние при принятии решений о наймах и увольнениях, о режиме работы, безопасности труда и др., хотя рабочие и не представлены в советах директоров. Практика

соуправления начинает распространяться и в странах «третьего мира» — недавно соответствующие законы были приняты в Индии.

В США никаких законов об участии рабочих в управлении нет, но есть отдельные фирмы (несколько сотен), где рабочие представлены в советах директоров. В основном это компании, выкупленные самими рабочими у хозяев (акционеров), иногда — рабочими вместе с менеджерами (из-за угрозы банкротства, закрытия и остановки производства). Только в 1970-е годы, по имеющимся оценкам, выкуп рабочими предприятий позволил сохранить от 50 до 100 тыс. рабочих мест. Иногда рабочие покупают только небольшую часть акций, но и это позволяет предотвратить увольнения. Скажем, когда в 1979 г. один из трех американских автомобильных гигантов, «Крайслер», оказался на грани банкротства, план его спасения, помимо предоставления частных кредитов и государственных гарантий их оплаты, предусматривал отказ рабочих от требований о повышении зарплаты на общую сумму около 0,6 млрд. долл. в обмен на приобретение акций компании и назначение представителей в совет директоров.

Посмотрим теперь на участие рабочих в распределении прибыли и во владении акциями (эти две формы участия обычно рассматривают в единстве, ибо вторая, поскольку сопряжена с получением дивидендов, оказывается, строго говоря, разновидностью первой). Так же, как и соуправление, участие рабочих в прибылях и в собственности имеет долгую предысторию. Английские и французские фирмы практиковали распределение части прибыли среди рабочих еще с середины XIX в. На рубеже веков в Великобритании 0,5% всех рабочих получали не только зарплату, но и небольшие выплаты из прибыли; к 1954 г. доля таких рабочих в общей численности занятых возросла до 1,5%; после Второй мировой войны те или иные формы распределения прибыли среди рабочих появились и в большинстве других западноевропейских стран. Однако самая бурная волна роста разнообразных форм участия рабочих в прибылях пришлось на два последних десятилетия: именно в 1970 — 1980-е годы в большинстве западных стран были приняты законы, предоставившие финансовые льготы для фирм, практикующих выплаты рабочим из прибыли, и десятки и даже сотни тысяч компаний как в США, так и в Западной Европе внедрили специальные планы участия рабочих в прибылях.

В США в 1974 г. был принят закон о поощрении корпоративных планов распространения акций среди рабочих (ЭСОП — по первым буквам английских слов). Если корпорации создавали за счет отчислений от прибыли специальный фонд, средства которого использовались для выкупа акций фирмы и передачи их рабочим (последние получали по ним дивиденды, но не могли продать их, не покидая фирмы), то им предоставлялись существенные налоговые льготы. После принятия закона фирмы, внедряющие ЭСОП, стали расти как грибы после дождя: в 1983 г. их было уже более 4 тыс., а в 1988 г. — почти 9 тыс. К началу нынешнего десятилетия в компаниях, практикующих ЭСОП, работало 9 млн. человек, или 7% занятых в частном секторе американской экономики. Общее же число фирм, практикующих любые формы распределения прибыли среди рабочих, в том числе и вне рамок ЭСОП, возросло с 300 тыс. до 500 тыс. всего за 10 лет — с 1977 по 1987 г. По другим данным, уже в 1978 г. в США насчитывалось 560 тыс. действующих планов распределения прибыли, в которых участвовало примерно 17 млн. занятых.

Интересно, что ЭСОП поддерживают как республиканцы, так и демократы: первые видят в них средство утверждения народного капитализма, путь к превращению всех рабочих в капиталистов-собственников, тогда как вторые расценивают их как новые, партнерские, гармоничные отношения труда и капитала. Инициатором принятия закона об ЭСОП был сенатор Рассел Лонг, сын Хьюи Лонга — колоритного луизианского политика-популиста, прототипа главного героя известного у нас романа Пенна Уоррена «Вся королевская рать». Лонг-отец стал знаменит в США в 1930-е годы, пообещав сделать «каждого человека королем». Политические проекты Лонга-сына были скромнее, но вместе с тем и реальнее: в 1973 г. он решил использовать свое положение председателя сенатского финансового комитета, чтобы сделать каждого американца, если не королем, то, по крайней мере, собственником капитала — владельцем акций.

Другим известным пропагандистом идеи распространения акционерной собственности среди рабочих был не кто иной, как Рональд Рейган. «Капитализм, — говорил он в 1975 г., будучи кандидатом в президенты, — еще не использовал лучшего средства борьбы против социализма, и средство это — сам капитализм. Может ли быть лучший ответ на глупую теорию Карла Маркса, чем миллион рабочих, лично участвующих в собственности на средства производства?»

Акционерная собственность в США, однако, крайне распылена. При том, что в стране владеют акциями более 40 млн. человек, половина акционерного капитала принадлежит всего 2% семей. В 500 крупнейших корпорациях, список которых публикует «Форчун», на долю рабочих приходится в среднем менее 1% акций (600 долл. на одного занятого). Правда, в корпорациях, практикующих ЭСОП, рабочие имеют в среднем от 20 до 35% акций, причем примерно в каждом шестом случае (более тысячи фирм) рабочим и служащим принадлежит более 50% акций.

Из западноевропейских стран шире всего практикуется участие рабочих в распределении прибыли во Франции. Раньше, чем в других странах, — с конца 50-х годов — планы «соучастия» получили здесь правительственную поддержку. Де Голль расценивал участие рабочих в прибылях как «великую реформу нашего столетия», начало практического воплощения «третьего пути». С тех пор эти планы неизменно остаются во Франции национальным приоритетом: Помпиду, д'Эстен, Ширак, Роккар и другие французские лидеры всегда поддерживали «соучастие».

Добровольная система участия рабочих в распределении прибыли (в обмен на фискальные льготы) была введена во Франции еще в 1959 г. В 1957 г. для фирм, имеющих более 100 занятых и (или) получающих государственную финансовую помощь, стало обязательным отчислять часть прибыли (если она превышала 5% на вложенный капитал) в специальный резервный фонд участия. Постановления и законы на этот счет принимались также в 1970, 1973, 1980, 1984 и 1986 гг., так что сейчас участие рабочих в прибылях представляет собой сложную и разветвленную систему обязательных предписаний и финансовых стимулов.

В начале 1970-х годов число рабочих, участвовавших в распределении прибыли, составляло 3,5 млн. человек, в 1987 г. — почти 6 млн. В настоящее время практически каждый служащий крупной и средней компании и многих мелких компаний каждые три месяца получает сертификат, удостоверяющий, что такая-то часть общей прибыли фирмы причитается лично ему. Участие рабочих во владении акциями развито во Франции слабее: из 6 млн. рабочих, участвующих в распределении прибыли, только 600 тыс. получают свою долю на основе обладания акциями.



В ФРГ программами распределения прибыли охвачено более 1 млн. рабочих, причем в отличие от Франции в подавляющем большинстве случаев (около 900 тыс. человек) это распределение осуществляется на базе владения акциями. В Италии, по имеющимся оценкам, выплаты из прибыли в той или иной форме получает в дополнение к зарплате каждый четвертый работник крупных компаний.

В Великобритании число рабочих, охваченных планами участия в прибылях, стало быстро расти после 1978 г., когда фирмам, внедряющим такие планы, были предоставлены финансовые льготы: если до 1977 г. насчитывалось всего 10 таких компаний с числом занятых 10 тыс., то в 1988 г. в распределении прибыли участвовало уже более 2 млн. рабочих. Интересно, что налоговые стимулы для компаний, выплачивающих часть прибыли рабочим, были введены на Британских островах в результате соглашения между либеральной партией, традиционно поддерживавшей такие формы рабочего участия, и лейбористами, находившимися тогда у власти. Вместе с тем и консервативное правительство Тэтчер, сменившее вскоре после этого лейбористов, активно продолжало курс на расширение участия рабочих в распределении прибыли.

В Швеции существуют рабочие инвестиционные фонды — уникальная система участия рабочих в прибылях и акционерной собственности, обсуждаемая во многих странах, но до сих пор не принятая нигде больше. Эти фонды были созданы в 1985 г. в соответствии с законом 1982 г.; в них поступают средства, собранные за счет введения специального налога на избыточные прибыли корпораций и повышенного налога на зарплату; средства эти затем вкладываются в акции. Необычность всей системы в том, что фонды эти создаются не на предприятиях, а в масштабах всей страны. Сейчас существует пять региональных фондов такого рода; они управляются советами из представителей рабочих, назначаемых правительством. В настоящее время в этих фондах сосредоточено 5 — 6% всех акций, обращающихся в стране; фондам запрещено владеть более 40% акций какого-то одного предприятия. Согласно замыслу, рабочие инвестиционные фонды должны помочь более равномерно рассредоточить чрезмерно концентрированную акционерную собственность (половина всех акций в Швеции принадлежит всего 0,3% семей).

Своеобразная система существует в Японии. Дважды в год все рабочие крупных корпораций получают солидные премиальные — в среднем 20% базовой зарплаты в обрабатывающей промышленности (против 1% в США и Великобритании). Формально эти премии связаны с прибылью только у менеджеров; у рабочих они составляют фиксированный процент зарплаты. Но фактически определенная связь с прибылью здесь существует, ибо процент определяется заново каждый год в ходе традиционного весеннего наступления трудящихся. Некоторые экономисты считают, что такой порядок выплаты премиальных (вместе с системой пожизненного найма и гарантированного продвижения по службе) на практике делает Японию единственной в мире «долевой экономикой», в которой все прибыли и убытки делятся поровну между трудом и капиталом.

#### **«Их» практика: оценки**

Все действительно разумно: если нетрадиционные фирмы, основанные на некапиталистических принципах хозяйственной организации, до сих пор не разо-

рились в конкурентной борьбе, не обанкротились и не исчезли из рыночной экономики Запада, но, напротив, практически повсеместно растут быстрее, чем чисто капиталистические, так что их удельный вес в экономике возрастает, если это именно так, а не иначе, значит, на то есть серьезные причины. Какие? Исследователи называют три группы факторов, способствовавших особенно быстрому развитию кооперации и участию рабочих в управлении, прибылях и собственности в 1970 — 1980-е годы.

Во-первых, политический процесс в западных странах становится все более демократичным, в него вовлекается все больше людей, растет число «неформальных» групп и движений, играющих при принятии решений нередко не менее важную роль, чем политические партии. Автократичная практика хозяйственного управления, при которой всё решения принимаются крупнейшими акционерами и назначаемыми ими менеджерами, все хуже сочетается с растущей демократизацией политического процесса: получается, что рабочие обладают полными гражданскими правами и ответственностью только за воротами предприятия, но не в самом процессе производства. Внедрение различных форм участия трудящихся в управлении фактически призвано поэтому, среди прочего, привести положение рабочего в рамках отдельного предприятия в соответствие с его гражданским статусом свободного индивидуума в рамках всего общества.

Во-вторых, сам характер технического прогресса подрывает традиционно капиталистические принципы хозяйственной организации. Вложения в «человеческий капитал» — в образование, здравоохранение и перемещение рабочей силы — постоянно возрастают, и сейчас уже примерно равны инвестициям в вещественные активы — в здания, сооружения, машины, оборудование, товарно-материальные запасы. Если в 1920-е годы в США совокупный вещественный капитал более чем в два раза превышал накопленный «человеческий капитал», то полвека спустя, в 1970-е годы, последний за счет более быстрого роста почти сравнялся по стоимости с вещественным. В 1920 г. в Америке на одного «беловоротничкового» работника приходилось (исключая сельское хозяйство и личные услуги) 1,6 «синеворотничковых», а к 1980 г. это соотношение упало почти в три раза — до 0,6.

Эти сдвиги, с одной стороны, привели к тому, что представленный рабочими «человеческий капитал» стал играть в процессе производства по меньшей мере такую же важную роль, как и вкладываемый в дело предпринимателями (акционерами) капитал, направляемый в основном на приобретение средств производства; т.е. даже с этой узкопрагматической точки зрения, существуют все основания для равноправных партнерских отношений между капиталом и трудом в рамках фирмы, а не отношений господства и подчинения. С другой стороны, повышение образовательного уровня рабочих, превращение труда в сложный творческий процесс, чем дальше, тем больше делает наемных работников партнерами «де факто». От рабочих теперь слишком многое зависит, так что фирмы, в которых служащие не то что не заинтересованы в общем успехе, но хотя бы просто не испытывают доверия к руководству, оказываются неконкурентоспособными. «Когда компьютеры стоят на каждом столе, — писал об этом недавно журнал «Форчун», — служащие, желающие свести счеты, находят орудие мести под рукой». Далее рассказывалось, как служащий нефтяной компании стер базу данных стоимостью в несколько миллионов долларов, так что пришлось остановить бурение и поисковые работы...

Кроме того, в связи с усложнением производства постоянно растут затраты на подготовку персонала для работы именно на данном предприятии фирмы, так что подготовленный работник в глазах руководства фирмы приобретает все большую ценность, ибо заменять его на другого слушком накладно.

Третий фактор, способствовавший быстрому распространению в последние два десятилетия нетрадиционных партнерских отношений на производстве, — впечатляющие успехи японских корпораций на мировых рынках. Считается, что эти успехи во многом, если не в основном, были связаны с патерналистскими принципами организации — с системой пожизненного найма, с зависимостью оплаты труда и продвижения по службе не только от личных успехов, но и от возраста (стажа), с «семейными» отношениями внутри фирмы. Методы японского менеджмента стали в 1970—1980-е годы предметом пристального изучения в Америке и Европе. Появилась огромная литература на эту тему, американские и западноевропейские компании пытались имитировать японскую систему бонусов, японские кружки качества и методы опеки персонала, и т.д.

Как работают кооперативы и фирмы, практикующие участие трудящихся в управлении и прибылях? Чем они отличаются от традиционных капиталистических компаний в повседневной хозяйственной жизни? Многочисленные эмпирические исследования, проведенные в последние десятилетия, позволили подтвердить одни и поставить под сомнение другие постулаты теории. Вот, например, некоторые результаты сравнительного анализа сопоставимых по размерам и действующих в одних и тех же отраслях двух центральных районов Италии (Тоскании и Эмилии-Романьи) частных фирм и кооперативов.

Прежде всего не оправдались теоретические предсказания, согласно которым кооперативы, ориентируясь главным образом на максимизацию чистого дохода в расчете на одного занятого, могут в этих целях сокращать число рабочих при повышении цен. Оказалось, что в этом отношении кооперативы ведут себя практически так же, как и частные фирмы, и что поддержание и расширение занятости служат для них важным приоритетом наряду с максимизацией дохода. То же самое было продемонстрировано на примере американских фирм, управляемых трудом (фирм, занимающихся производством фанеры).

Доходы кооператоров не отличались сколько-нибудь существенно от зарплаты рабочих и служащих частных фирм; исключением были менеджеры, получавшие в частных фирмах в полтора раза больше, чем их коллеги в кооперативах (в последних часто существуют даже формальные ограничения на дифференциацию доходов, скажем, правило, согласно которому самый высокооплачиваемый работник не может получать более четырех-шести окладов самого низкооплачиваемого). При этом, однако, доля управленческого персонала в кооперативах заметно ниже, чем в частных фирмах (10,5 и 16,8% соответственно). Кстати сказать, этот эффект «экономии на надзирателях» в самоуправляющихся трудовых коллективах, возможно, во многом объясняет тот факт, что доля административно-управленческого персонала в общей численности занятых составляет в Швеции только 2,4%, а в Западной Германии — всего 3,0 тогда как в США — целых 10,8%.

Производительность (чистая продукция в расчете на одного занятого или на один человеко-час) в кооперативах была примерно на треть выше, чем в частных фирмах. В кооперативах практически не было забастовок, тогда как 40% частных фирм пере-

жили забастовки за пять последних лет; прогулы случались в кооперативах вдвое реже, чем на частных предприятиях; текучесть кадров была в 2,5 раза ниже.

Кооперативы, другими словами, как и предсказывает теория, заметно превосходили частные фирмы в том, что касается социального климата, отношения и стимулов к труду, производственной дисциплины, равномерного распределения доходов и производительности труда. Кроме того, степень удовлетворения работой всегда заметно выше в самоуправляющихся трудовых коллективах. Интересно, что, согласно опросам, большинство американских рабочих желает трудиться в условиях партнерских отношений с руководством фирмы; стрессы и сердечные приступы случаются в два — три раза чаще с теми рабочими и служащими, которые не обладают контролем над своим производственным процессом.

Что же касается инвестиций, то здесь кооперативы существенно проигрывали частным фирмам. Но не потому, что не хотели делать капиталовложения, а потому, что не имели таких возможностей (финансирования инвестиций через выпуск акций), как частные предприятия. Кооперативы фактически были вынуждены полагаться только на внутренние источники финансирования инвестиций (прибыль плюс амортизация), на банковский кредит и облигационные займы, тогда как акционерные предприятия в дополнение к этому имели, естественно, возможность увеличивать свой капитал за счет выпуска акций. Поскольку же кооперативы стремились компенсировать возникающую нехватку капитала за счет займов, их финансовое положение было гораздо хуже: отношение задолженности к собственному капиталу составляло у них 3,6, в то время как у частных фирм — только 2,1, а доля банковских кредитов в финансировании инвестиций — 40% против 31% у частных фирм.

Свойственная кооперативным предприятиям хроническая нехватка капитала влекла за собой целый ряд своеобразных последствий. В кооперативах была заметно ниже капиталовооруженность (в полтора — два раза) и материалоемкость, ибо они старались использовать в основном трудоемкие, но не капиталоемкие и материалоемкие, технологии. Амортизация оборудования происходила в кооперативах медленнее, чем в частных фирмах. Им приходилось гораздо чаще, чем «частникам», откладывать свои инвестиционные планы на потом по причине недостатка капитала.

Трудности с финансированием инвестиций, таким образом, — это ахиллесова пята кооперативов и фирм, управляемых трудом. И все-таки преимущества кооперативов в том, что касается организации труда, были настолько значительны, что перевешивали проистекающие из нехватки капитала недостатки; производительность труда на кооперативных предприятиях была выше, чем на частных, несмотря на более низкую капиталовооруженность.

Однако слабости кооперативных фирм, связанные с недоинвестированием, могут приобрести решающее значение, если в экономике доминируют именно такие самоуправляющиеся трудовые коллективы, если, другими словами, недоинвестирование кооперативов не компенсируется ускоренным накоплением в частных компаниях. На ум, конечно, приходит югославская модель рыночного социализма, связанная в нашем представлении с безработицей, инфляцией и кризисом платежного баланса. Отчасти так оно и есть, ибо югославские самоуправляющиеся предприятия часто не проявляют склонности инвестировать прибыли в расширение производства, чтобы не увеличивать число занятых, которые автоматически «входят в долю» при распределении дохода.

Вместе с тем, специальные исследования свидетельствуют, что в Югославии доля сбережений и инвестиций в ВВП постоянно оставалась довольно высокой по международным стандартам, и что инвестиционное поведение югославских предприятий более согласуется с традиционной моделью плановой экономики (конкуренцией предприятий за получение ограниченных инвестиционных фондов в условиях «мягких бюджетных ограничений», по терминологии Я.Корнаи), чем с теорией экономики, управляемой трудом (недоинвестированием).

Кроме всего прочего, не резон забывать, что при всех своих проблемах Югославия развивалась быстрее, чем многие другие схожие страны: в 1965 — 1984 гг. ВВП на душу населения в Югославии возрастал ежегодно в среднем на 4,3% против 3,3 в странах с аналогичным уровнем экономического развития и 2,4% в других восточноевропейских странах.

Так или иначе, управляемые трудом фирмы и кооперативы, т.е. чисто социалистические производственные коллективы, имеют не только преимущества, но и недостатки в сравнении с чисто капиталистическими (акционерными или частнособственническими) предприятиями; поэтому проблема науки и хозяйственной практики состоит в том, чтобы найти такие формы экономической организации, которые, сохраняя преимущества основанных на коллективистских началах фирм, были бы вместе с тем избавлены от присущих им слабостей. Наилучший баланс выгод и издержек дают в этом отношении, вероятно, акционерные фирмы, основанные на принципах партнерства, т.е. практикующие разные формы участия рабочих в управлении и прибылях. С одной стороны, в таких фирмах оказывается возможным избавиться от «диктата менеджеров», заинтересовать рабочих в успехе всего предприятия, улучшить трудовые отношения на производстве и т.д. С другой, — в отличие от кооперативов в этих фирмах для владельцев капитала сохраняется вознаграждение за риск, что стимулирует предпринимательские начинания и новые инвестиции. Характерно, что практически все эмпирические исследования обнаруживают положительное воздействие на эффективность производства участия рабочих в управлении, в распределении прибылей и во владении акциями.

Мнения специалистов, однако, расходятся в том, что касается целесообразности поддержки такого рода партнерских отношений со стороны государства (законы об участии рабочих в управлении, создание специальных фондов для выкупа акций работниками, налоговые льготы фирмам, практикующим распределение части прибыли среди персонала). Одни считают такую государственную поддержку неразумным вмешательством в свободную игру рыночных сил, нарушающим честную конкуренцию. Налоговое стимулирование участия рабочих в распределении прибыли, указывают, например, сторонники такого подхода, подталкивает корпорации к внедрению соответствующих программ не из-за того, что они экономически оправданны, но только потому, что они позволяют воспользоваться налоговыми скидками.

Другие не без основания указывают, что рынок сам по себе не всегда способен быстро внедрить даже очевидно эффективные организационные новшества. Как показывают опросы, менеджеры озабочены сохранением и расширением своего контроля над компаниями не меньше, чем своим вознаграждением. В случае же допуска рабочих к управлению, контроль менеджеров неизбежно подрывается, что и заставляет их противиться идее расширения рабочего участия. Так, согласно данным одного опроса, почти 75% управленческого персонала считали, что более ак-

тивное вовлечение рабочих в процесс управления будет выгодно для компании, 60% — полагали, что оно будет выгодно для них самих. Вывод очевиден: государство должно помочь распространению уже зарекомендовавших себя эффективных форм партнерских отношений, ибо рыночный механизм отбора «самого-самого» в данном случае не срабатывает.

Собственно, в большинстве западных стран так и делают, т.е. помогают, что отражает высокий уровень общественного согласия насчет эффективности и перспективности новых форм хозяйственной организации.

### **Наши реальности**

У нас, как известно, рынок только-только складывается. А все сказанное относится именно к рынку, к предприятиям, производящим на свой страх и риск, закупающим материалы и сбывающим готовую продукцию по рыночным ценам. Главная хозяйственная задача сейчас, конечно, — создать полноценный рынок, осуществить по возможности менее болезненный переход от планирования к нормальным рыночным отношениям. С этим, похоже, наконец-то согласилось большинство экономистов — и правых, и левых.

Масштабы этой задачи определяются, между прочим, тем, что отличие плановой системы от всех известных рыночных систем огромно; оно несоизмеримо больше, чем различия отдельных рыночных систем между собой. Если разные типы рыночных структур уподобить разновидностям растений или животных, то плановое хозяйство окажется, вероятно, чем-то из области неживой природы. Царство плана — это континент, отделенный семью морями от группы близкососедствующих островов с рыночными королевствами. Переход от плана к рынку, к любому рынку — это возвращение из Зазеркалья в нормальный «посюсторонний» мир, тогда как введение одной рыночной системы вместо другой — не более, чем смена обстановки по эту сторону Зеркала. И в этом смысле можно понять популярный теперь призыв принять сразу, сейчас же, любую рыночную модель, будь то американская, шведская или японская, а потом, когда появятся на полках товары, спорить до хрипоты, какая из них лучше.

И все же... Рыночные модели различны, и, если пока еще не в хозяйственной практике, то уж, во всяком случае, в экономической теории и в политических дискуссиях этот вопрос встает перед нами во весь рост. И от него никуда не уйти, сколько бы мы ни говорили о плюрализме форм собственности и о том, что рынок надлежит регулировать.

Чем отличаются друг от друга рыночные модели? Вот простая схема, неизбежно огрубляющая, как и всякая другая, действительность, но позволяющая, представляется, провести некоторые разграничительные линии.

Первая: рыночные модели различаются по степени государственного вмешательства в экономику. Минимальное вмешательство — сбор налогов для охраны прав собственников, защиты от внешней угрозы и предотвращения чрезмерной монополизации. Это соответствует взглядам либертарианцев (современная экономическая школа, защищающая такие взгляды, — сапплайсайдеры); некоторые из них идут так далеко, что предлагают приватизировать армию, почту и пожарные команды, а право эмиссии денег передать частным банкам.

Большее вмешательство допускают монетаристы, считающие, что государство в дополнение к традиционным функциям (армия, полиция, антитрестовское законодательство, защита окружающей среды, социальное страхование) должно отвечать за стабильность денежного обращения, поддерживая неизменный темп роста массы денег в обороте.

Далее идут кейнсианцы, считающие, что рыночная экономика сама не в состоянии обеспечивать макроэкономическое равновесие на уровне полной занятости, что поэтому государство с помощью финансовой политики (регулирование массы денег в обращении) должно постоянно поддерживать такое равновесие.

Вслед за кейнсианцами по возрастающей на шкале государственного вмешательства стоят сторонники школы промышленной стратегии. Они убеждены, что современный рынок дает сбои не только при обеспечении макроэкономического равновесия (с этим согласны и кейнсианцы), но также в том, что касается развития отдельных отраслей и сфер хозяйства. Государство поэтому должно посредством налогов, субсидий и кредитов стимулировать развитие одних отраслей, регионов и видов хозяйственной деятельности (наука, инфраструктура, создание рабочих мест и пр.) и сдерживать развитие других. Схожий смысл имела и ушедшая теперь в прошлое идея индикативного планирования во Франции: государство сначала намечало ориентиры развития определенных отраслей и производств (составляло индикативный план), а затем вводило налоговые, финансовые, кредитные льготы для компаний, действовавших в русле плановых ориентиров.

Наконец, самой сильной мерой государственного регулирования рынка является, вероятно, введение контроля над ценами и заработной платой — либо в форме социального контракта (соглашения между профсоюзами и предпринимателями), либо в виде принудительного для всех решения правительства. Такой контроль практиковался во многих странах, даже в США (1971—1973 гг.), но только временно, и сейчас не сохранился практически нигде. Надо, однако, иметь в виду, что контроль над ценами и заработной платой означает установление только общих пределов роста зарплаток и цен, но ни в коем случае не цен на отдельные виды товаров и тарифов зарплаты.

По мере перехода от низших форм регулирования к высшим обычно возрастает доля национального дохода, перераспределяемого через госбюджет (растут налоги и расходы казны), а также повышается удельный вес государственной собственности. В политическом плане восхождение от низших к высшим формам государственного регулирования в общем и целом соответствует движению от крайних консерваторов (в Европе — либералов) к левому крылу социал-демократии.

Если двигаться дальше, т.е. вводить контроль над ценами отдельных товаров и над производством и распределением (планы выпуска и рacionamento снабжения), то исчезает сама регулируемая субстанция — рынок, ибо, скажем, при назначаемых сверху ценах отключаются механизмы автоматiki, самонастройки, как раз и составляющие содержательное наполнение этого понятия. Иначе говоря, если двигаться дальше, то вместо регулирования рынка получается его умерщвление, переход к нерыночной модели.

Второе принципиальное отличие рыночных моделей друг от друга связано с типами хозяйственной организации на уровне фирмы — об этом, собственно говоря, и написана настоящая статья. Смысл ее в том, чтобы показать, что социалисти-

ческий рынок — это не фикция, не эфемерная абракадабра, но хорошо разработанная экономическая теория и, вдобавок, практическая реальность, причем отнюдь не только в Югославии. Что акционерная форма собственности — далеко не последнее слово экономической науки и хозяйственной практики, что она имеет свои реальные издержки, которые могут быть минимизированы с помощью внедрения партнерских, кооперативных — социалистических по своему содержанию — принципов организации.

Так же, как и в странах Восточной Европы, у нас наблюдается сейчас своеобразная реакция отторжения всего коммунистического, а заодно и социалистического, реакция тем более сильная, чем дольше несоциалистическое, а точнее, не сталинско-социалистическое, беспощадно подавлялось и отбрасывалось. Пытаясь докопаться, откуда же начался наш «путь к рабству», мы зачастую становимся даже большими католиками, нежели сам Папа, и безапелляционно, с порога, отвергаем не только наш собственный хозяйственный опыт нэпа 1920-х годов, не только многовековую историю развития социалистической мысли и достижения социалистического движения в западных странах, но и вообще все сколько-нибудь «розовое» и коллективистское. Мол, чем дальше от социализма, тем лучше, и нет рынка без частной собственности, а все остальное — от лукавого, и раньше или позже непременно вновь заведет нас в рабство.

Да, такой нигилизм в отношении ко всему социалистическому — это во многом расплата, тяжелая, но закономерная, за десятилетия извращения социалистической идеи, служению которой отдали свои силы далеко не худшие мыслители и государственные деятели. Но это, кроме того, и наша беда, проистекающая из элементарной неграмотности, из нежелания или неумения видеть дальше околицы, из железобетонной уверенности, что, если у нас что-то не вышло, то, значит, и ни у кого не получится. Это еще и своего рода нетерпение ума, инфантилизм мысли, детская неусидчивость и невыдержанность. Это — отсутствие привычки к систематическому и скрупулезному анализу и до боли знакомое стремление поскорее сделать оргвыводы, не тратя времени на долгие разбирательства.

Между тем такие разбирательства необходимы, ибо иначе можно на скорую руку «выплеснуть вместе с грязной водой и ребенка». Сам процесс осмысления и освоения того, что уже выработано человечеством, сегодня, вероятно, даже важнее, чем результат. Ибо попасть сразу на конечную станцию, не перебрав в уме варианты пути, невозможно.

**Подписные индексы  
«Российского экономического журнала»:  
в каталоге Агентства «Роспечать» — 71114;  
в объединенном каталоге  
«Пресса России» (I томе) — 42444**