

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА

УДК 331.1:338.24

СИСТЕМА УЧАСТИЯ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СМЕШАННОЙ ЭКОНОМИКЕ: ОПЫТ СТРАН ЕС И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ И РОССИИ

канд. экон. наук, доцент Н.И. СУХАНОВ

В статье представлено теоретическое обобщение системы участия, преимущественно на примере стран ЕС, в методологическом, институциональном и функциональном аспектах. На основе анализа системы участия (участия в прибыли, собственности и управлении) в различных её проявлениях и формах сформулированы перспективные тенденции развития данной системы и трудовых отношений в условиях научно-технической революции и глобализации, а также возможности использования опыта развитых стран в разработке динамичной модели трудовых отношений в Беларуси и России.

Рыночная система должна опираться на определённое сочетание координирующих механизмов, в том числе и механизмов участия наёмных работников, поскольку экономическая система, для которой характерно социальное партнёрство (в Беларуси, как и в России, провозглашена цель создания социально ориентированной рыночной экономики), жизнеспособная альтернатива чисто рыночной экономике.

Кроме того, задачи экономической интеграции Беларуси и России требуют однонаправленного вектора в развитии трудовых отношений и системы участия, без которой невозможно создание и функционирование системы социального партнёрства. В результате приватизации в России и официального курса на сохранение доминирующей роли государственной собственности в Беларуси существуют ограниченные предпосылки экономики участия (системы участия). В обоих случаях налицо отчуждение работников от управления производством на всех уровнях экономической системы. Общей целью для позитивных сдвигов в этом направлении для обоих государств является создание соответствующей инфраструктуры (в том числе институтов) участия в управлении предприятиями и фирмами.

Проблематика создания и развития системы участия (в более узком смысле экономики участия) в развитых странах, и в особенности в ЕС, разрабатывалась на фоне других социально-экономических проблем, которые представлялись более значимыми на первый взгляд, нежели участие работников в управлении, собственности и прибыли. Важным качеством экономических и социологических исследований проблемы участия является как их предметный характер, то есть отражение с точки зрения теории экономики предприятия, менеджмента, экономической теории и экономической социологии, так и междисциплинарный характер, опирающийся на все вышеуказанные дисциплины. Довольно длительный период (особенно последние 50 лет) подробному анализу западные учёные подвергали условия и предпосылки развития системы участия, а также влияние самого института участия на экономическую эффективность, технологическое развитие, создание климата социального партнёрства и целый ряд других аспектов. Тем не менее, сложность феномена участия и множественность форм его элементов, различные точки зрения на соотношение основных форм участия в экономической системе (в частности, соотношение институционального, прямого и финансового участия), плюрализм форм производственной демократии и коллективных договоров, целый ряд других проблем требуют дальнейшего теоретического осмысления, совершенствования методологического аппарата, анализа системы участия и её особенностей в национальных экономиках, в том числе и на модельном уровне на предприятиях и фирмах.

В отличие от системы участия, которая сложилась и функционирует с различной степенью эффективности в странах со смешанной экономикой, соответствующая теория участия как целостная система находится, по мнению большинства специалистов в этой области, в стадии становления. От развития данного направления теории во многом зависит, в какой степени подходит для внедрения (хотя бы факультативно) в условиях переходной экономики или же в порядке "обмена преимуществами" между странами со сложившейся смешанной экономической системой та или иная система участия (допустим, немецкая, шведская или японская). Следует иметь в виду заслуживающий внимания факт, что профсоюзы, предпринимательские объединения и правительственные круги стран ЕС настойчиво утверждают, что их система участия не предназначена непосредственно для экспорта, а требует серьёзного осмысления, проработки и экспериментирования в других условиях.

Анализ европейских концепций показывает, что в рамках системного подхода можно дать следующее определение экономики участия. Экономика участия – это система отношений между государством, предпринимателями и работниками по поводу повышения эффективности функционирования предприятий и фирм и внедрения участия в управлении, имеющая своей целью осуществление производственной демократии.

Экономика участия может реализовываться по трём основным направлениям:

- участие работников в управлении производством (ключевым пунктом которого является участие в принятии решений);
- участие работников в прибыли предприятия;
- участие работников в капитале предприятия (собственности).

Экономика участия – это социально-экономический феномен, модернизирующий трудовые отношения в различных аспектах. Практика развитых стран показывает, что наилучшие результаты даёт совместное введение известных направлений участия, но данное явление встречается не очень часто. В случае введения системы участия по отдельным её элементам наибольший эффект даёт внедрение участия в прибыли, так как оно способствует повышению производительности труда и мотивации персонала в отличие от участия в капитале. Участие в принятии решений также не может давать долговременного эффекта, если параллельно не применять систем финансового участия, хотя финансовое участие невозможно без благополучных отношений труда и капитала на предприятии.

Трудовые отношения являются своеобразной осью, вокруг которой вращаются все другие экономические отношения, в том числе и отношения собственности. Это значит, что система участия функционирует и развивается в рамках конкретной системы трудовых отношений. Данную теоретическую посылку трудно подвергнуть критике. Уже давно была обнаружена неэффективность классической модели предприятия без системы участия персонала. Экономика участия рассматривается как механизм модификации рыночной (смешанной) экономики в двух направлениях: развитие производственной демократии; повышение эффективности предприятий.

Первое направление содействует осуществлению второго, а второе направление основывается на усовершенствовании (гармонизации) трудовых отношений. Отношения между менеджментом и работниками характеризуют процесс управления трудом, и в этой области при традиционной системе трудовых отношений возникают сложности, не позволяющие наладить трудовой процесс, отвечающий современным требованиям эффективности. Данное явление объясняется тем, что эффективным производство может быть лишь тогда, когда оно характеризуется соответствующим взаимодействием труда и капитала, которое, в свою очередь, определяется трудовыми отношениями.

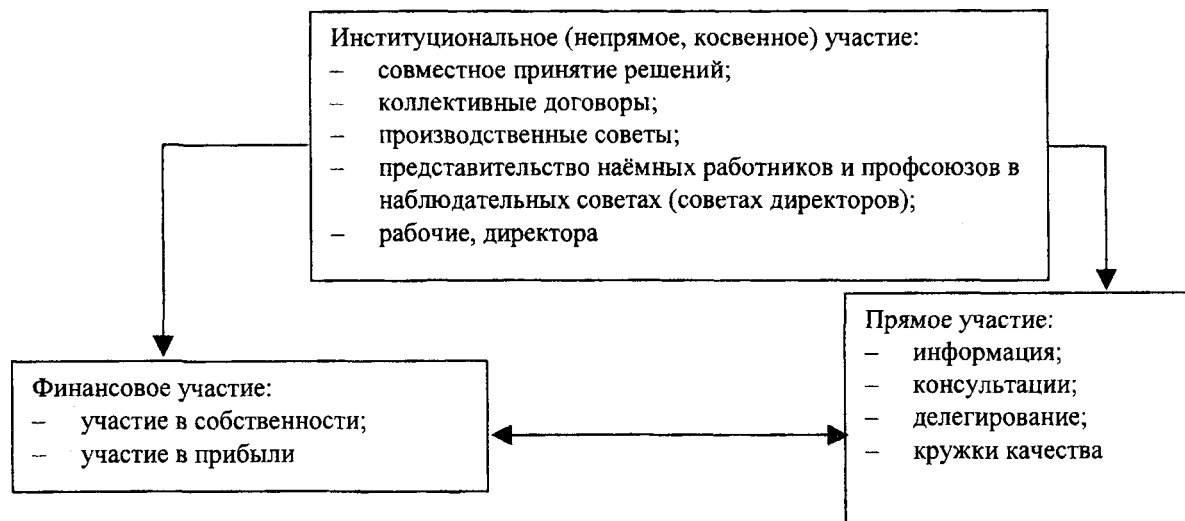
Система участия эффективно модернизирует трудовые отношения. Необходимо, однако, заметить, что без соответствующего уровня развития трудовых отношений внедрение системы участия невозможно, так как она косвенно влияет на трудовые отношения и отношение работников к труду. Необходимо учитывать, что на трудовые отношения некоторые факторы влияют непосредственным образом (например, стиль руководства, характер взаимоотношений менеджмента и персонала, уровень централизации принятия решений и т.п.), то есть фактически могут определять их состояние и развитие. Когда же существующие на предприятии трудовые отношения будут отторгать нововведения, связанные с внедрением систем участия, либо если трудовые отношения характеризуются конфронтацией менеджмента и работников, при которой работники не стремятся содействовать продвижению решений менеджмента, то ожидаемых эффектов наблюдаться не будет.

Итак, система участия и трудовые отношения являются взаимосвязанными и взаимозависимыми системами. Система участия эффективно модернизирует трудовые отношения как на уровне взаимодействия между работниками, так и на уровне взаимодействия работников и менеджмента, но для её введения необходим определённый уровень развития трудовых отношений. Во взаимодействии системы участия и трудовых отношений можно подчеркнуть преимущества данной системы, поскольку в условиях научно-технической революции человеческий фактор приобретает решающее значение.

Исследования участия в европейских странах осуществлялись в рамках программы ЕРОС (Employee Participation in Organizational Change – участие работающих по найму в организационных изменениях) [1; 2; 4]. Они показали, что участие наиболее эффективно функционировало в таких сферах, как новые технологии, изменения в организации труда, качества продукции и качества жизни.

Проблема определения партиципации одна из наиболее трудных. Термин "партиципация" (участие) имеет разные трактовки и содержательные объяснения в различных национальных системах трудовых отношений. Вместе с этими системами участие может изменяться, в другом случае может приходиться из внешних систем, в третьем – может заключаться в широком вовлечении работников в принятие реше-

ний. Существует также множество форм участия, начиная от получения информации и консультаций и кончая правами наёмных работников на совместное с администрацией предприятия принятие решений и право вето. На рисунке представлен взгляд на различные формы участия и концептуальную модель, используемую в европейском исследовании ЕРОС.



Формы участия (партиципации) в глобальном и фирменном контексте

Институциональное и финансовое участия могут быть интегральными частями стратегии участия, но не обязательно должны включать консультации или делегирование. В сравнении с представительным участием слово "прямое" воспринимается буквально, тогда как "косвенное" участие проявляется через представительство наёмных работников производственными советами, профсоюзами и т.д. Прямое участие – значит участие самих работников. В европейском исследовании косвенное участие определяется как промежуточный институт между прямым и финансовым участием.

Эмпирический анализ системы участия в ЕС показывает, что фирмы стремятся к высокому уровню участия и партнёрства. Эта практика демонстрирует, что система участия в зависимости от национальной специфики трудовых отношений сконцентрирована на трёх основных вариантах развития:

- в одних странах упор делается на схемы институционального участия;
- в других – на важность преимуществ прямой партиципации (участия);
- в третьих – предпочтение отдаётся участию наёмных работников в прибыли и в собственности (программы ЭСОП (ESOP – Employee Stock Ownership Plans – планы акционерной собственности наёмных работников).

Отнюдь не случаен тот факт, что в мировой социально-экономической литературе до сих пор не сложился стратегический подход к соотношению категорий участия в собственности и участия в управлении производством. Высказывается две противоположные точки зрения:

- 1) участие в управлении – следствие участия работников в собственности;
- 2) участие в собственности – результат участия в управлении производством.

Существует и третья точка зрения, согласно которой предположение о тесной связи участия в управлении и участия в собственности весьма сомнительно [3; 4; 5]. Анализ фирм ЭСОП в США показывает, что участие в управлении не вытекает непосредственно из формы собственности, то есть форма собственности с долей наёмных работников не делает автоматически фирму институтом участия собственников-сотрудников в управлении и всё во многом зависит от характера трудовых отношений.

На современном этапе развития смешанной экономики система участия как идеал (теория), законодательное регулирование и практика является ареной конфликтов, компромиссов и сотрудничества основных субъектов экономической системы (предпринимателей, менеджмента, рабочих и служащих, правительства), пытающихся найти в ней эффективные направления развития.

Сегодня в условиях относительного спокойствия в сфере трудовых отношений финансовое участие (участие в прибыли и собственности) является мощной стратегией в достижении наёмными работниками целей организации. Финансовое участие касается большого разнообразия различных систем участия наёмных работников в экономических и финансовых правах собственности. В сфере этих прав раз-

личают две основных категории. Обе категории сосуществуют, взаимодействуют или даже накладываются друг на друга в повседневной практике финансового участия. Первая категория, которая получила наибольшее распространение в практике экономики участия, состоит из различных форм участия в распределении прибыли. Участие в прибыли или участие в доходе в строгом смысле означает коллективные соглашения о распределении прибыли между собственниками факторов труда и капитала. Кроме заработной платы работники получают переменный бонусный доход, сумма которого зависит от общего уровня прибыли. В отличие от традиционных премий, связанных с индивидуальным вкладом (например, премия при сдельной оплате), участие в прибыли – коллективная схема распределения, распространяющаяся на всех или на группу работников фирмы. Нередко система распределения прибыли связана с участием в собственности – вместо переменного дохода, зависящего от прибыли, наёмный работник получает определённое количество акций. Другая категория финансового участия – участие рабочих в собственности. Эта форма предусматривает для участия работающих по найму косвенный путь участия в результатах предприятия на основе обладания акциями фирмы (акциевладение).

Собственники капитала и менеджеры проявляют растущий интерес к схемам финансового участия с точки зрения улучшения методов управления человеческими ресурсами для усиления мотивации персонала и достижения более высоких результатов деятельности фирм. Научные и эмпирические исследования в европейских странах связывают эффективность финансового участия с влиянием других форм прямого и косвенного (институционального) участия наёмных работников в управлении предприятиями и фирмами.

Под влиянием институциональных и правовых факторов в европейских странах внедряются различные программы, касающиеся прямой и финансовой партиципации. В этом плане уникальные структуры участия в ФРГ и Нидерландах могут сравниваться с более свободными системами участия в Великобритании, Ирландии, Италии. Также детально разработанные модели финансового участия в Великобритании и Франции могут сравниваться с рамочными правительственными регулированиями в Дании, Швеции, Испании, Италии [4]. Во Франции система распределения прибыли среди работников обязательна для фирм с более чем 50 занятыми. В пользу финансового участия служит также феномен приватизации, что имело особенно важное значение в росте собственности работников на приватизированных фирмах Великобритании, Франции, Испании, Италии.

Целый ряд исследователей при анализе системы участия полагает, что участие в управлении есть логическое следствие участия в собственности. В частности, анализ американских фирм с собственностью работников позволил утверждать некоторым авторам о большем влиянии работников-собственников на принятие решений и на выбор совета директоров и о меньшем их влиянии на решения, касающиеся условий труда и безопасности, по сравнению с обычными фирмами. Большая же часть исследователей считает, что на самом деле успешное участие сотрудников в управлении автоматически не следует из формы собственности, что характерно также для рабочих кооперативов. Дело в том, что де-юре и де-факто в фирмах, внедряющих системы ЭСОП, работники-собственники имеют власть и право голоса через доверительное управление только в особых, стратегически важных ситуациях (приобретения, слияния, поглощения или выпуск дополнительных акций). С самого начала доверительное управление внедрено в корпоративную структуру с традиционной моделью принятия решений по принципу: одна акция – один голос. Для того чтобы изменить такую структуру принятия решений, необходимо внедрять новые формы участия в управлении со стороны работников. Инициаторами таких изменений могут быть профсоюзы или менеджмент, или профсоюзы и менеджмент в рамках совместных комитетов. Следовательно, в рамках фирм с собственностью работников необходимо не только ответить на вопросы, какой процент фирмы принадлежит работникам и каким образом они могут влиять на совет директоров, но и необходимо выяснить, какой вид участия персонала предусмотрен в программах, какие решения могут быть внедрены в новую модель и в каком статусе будут участвовать наёмные работники в управлении. Таким образом, можно сказать, что предположение о тесной связи участия в управлении и участия в собственности на практике является на сегодняшний день сомнительным.

Эффективное участие наёмных работников в управлении автоматически не следует из формы собственности. В фирмах ЭСОП право голоса работников-совладельцев фирм внедрено в традиционную корпоративную структуру принятия решений и принципиально не изменяет положение работников в схемах принятия решений. Инициаторами таких изменений могут быть или профсоюзы, или совместные комитеты рабочих и администрации. Целый ряд исследований, проведённых в США, показывает, что, наоборот, наличие хорошо разработанных программ участия работников в принятии решений – одна из лучших предпосылок к успеху фирм с собственностью работников [3; 4].

Сложившаяся система участия наёмных работников в управлении оказала значительное воздействие на структуру предпринимательства стран ЕС. Во всяком случае, это демонстрирует опыт таких

стран, как Австрия, ФРГ, Франция, Нидерланды, Дания, Швеция, среди которых системой участия № 1 является система участия в управлении в ФРГ. Система участия в управлении в ФРГ представлена на двух уровнях:

1) на уровне предприятия – производственными советами (на этом уровне существует представительство интересов рабочих и служащих во всех странах ЕС, определённое законодательным или коллективно-договорным путём);

2) на уровне фирмы – представительством трудящихся и профсоюзов в наблюдательных советах. До начала 70-х годов ФРГ являлась единственной страной, где предусматривалось представительство наёмных работников в органах управления фирмами.

Несмотря на ограниченные возможности производственного участия с точки зрения реализации требований работников, этот механизм сложился, и с ним так или иначе вынуждены считаться не только менеджеры, но и собственники капитала. Законодательные или коллективно-договорные основы деятельности производственных советов во многих странах ЕС, как представляется, придают им универсальный характер, что позволяет приспособливаться к условиям НТП и более или менее органично "впитывать" в сложившуюся систему участия в управлении новые структуры в виде кружков качества, групп высказывания мнений и других форм участия работников в управлении на рабочем месте.

Несмотря на целый ряд недостатков механизма соучастия, на фирменном уровне он получил признание как со стороны трудящихся, так и со стороны предпринимателей. Он существует как в ФРГ, так и во всех странах ЕС, где участие функционирует в органах управления фирмой (Австрия, Франция, Люксембург, Швеция, Норвегия). Поскольку большинство рабочих и служащих в наблюдательных советах – активные деятели профсоюзов и производственные советники (в основном председатели, заместители председателей производственных советов заводского и фирменного уровня, руководители корпуса доверенных лиц), постольку это даёт им определённые рычаги влияния на предпринимательскую политику. Через информацию, консультации, обсуждение принимаемых решений осуществляется детерминирующее (а, значит, и модифицирующее) воздействие коллективов и их представителей на систему управления, контроль снизу, что способствует более полному учёту социальных факторов в предпринимательской политике, росту ответственности бизнеса. Всё большее число предпринимателей осознаёт необходимость участия наёмных работников в управлении фирмами. Без участия представителей рабочих и служащих в выработке экономической политики растущий их профессиональный, творческий и социальный потенциал не может быть реализован только в рамках рабочего места, отдела, завода. Соучастие на фирме отвечает задачам интеграции непосредственных производителей в предпринимательскую деятельность.

В системе участия наиболее важный элемент представлен участием трудящихся в управлении производством. В западных исследованиях, а также в ряде последних отечественных публикаций убедительно показано, что эффективность возможных моделей участия трудящихся в собственности и прибыли напрямую зависит от характера трудовых отношений, от степени вовлеченности рабочих и служащих в управление производством на всех уровнях принятия решений на предприятиях и фирмах [5; 6; 7; 8; 9; 10].

Участие трудящихся в управлении – одна из важнейших проблем, без удовлетворительного решения которой нельзя создать условий для социально ориентированной рыночной экономики. Позитивное восприятие западного опыта в этом направлении может способствовать формированию культуры производственной демократии, так необходимой сегодня на предприятиях, а также разработке новой модели трудовых отношений. В отличие от России, где в последнее время принят целый пакет законов в сфере участия, в Беларуси, к сожалению, подобная законодательная основа фактически отсутствует, а поэтому нынешний коллективно-договорной механизм на предприятиях и фирмах мало эффективен, а Генеральное и отраслевые соглашения между правительством, нанимателями и профсоюзами систематически не исполняются. Поэтому для эффективного функционирования коллективных договоров и контроля за их реализацией со стороны трудящихся в нашей стране необходимо введение институтов участия в управлении на предприятиях и фирмах.

Анализ участия в управлении в странах ЕС показывает, что в общем и целом в его развитии наблюдаются три общие тенденции, что также необходимо учитывать в стратегии развития трудовых отношений в Беларуси и России в условиях интеграции в мировую экономику:

1. В подавляющем большинстве стран все сильнее проявляется стремление работодателей к стабильным и компетентным взаимодействиям с профсоюзами, включая заинтересованность в отношениях с единым представительством интересов рабочих и служащих на уровне предприятия (фирмы).

2. Несмотря на предыдущую риторику под флагом "дерегулирования" трудовых отношений в 80 – 90. годы XX в., в настоящее время наблюдается картина, отражающая стремление работодателей и

менеджмента наряду с традиционными институтами участия в виде производственных советов развивать новые формы прямого участия наемных работников в управлении: кружки качества, группы высказывания мнений, принципы командной работы и другие формы участия, приближенные к рабочему месту.

3. Во всех развитых странах социальные партнеры пытаются найти новые подходы взаимосвязей между производственным (предприятие, фирма) и надпроизводственным (отрасль, регион, национальная экономика) уровнем представительства интересов наемных работников, между участием в управлении и коллективными договорами. В частности, в целом ряде стран ЕС сложилась и развивается в последние 10 лет такая интересная форма участия и социального диалога на региональном уровне, как "союзы во имя труда".

Накопленный в странах ЕС опыт функционирования системы участия во всем многообразии ее форм дает богатый материал для внедрения основных ее элементов (в институциональном и функциональном аспектах) в Беларуси и выработки целостной концепции производственной демократии на отечественных предприятиях и в фирмах. Это создаст конструктивные предпосылки для формирования цивилизованной системы трудовых отношений, являющейся интегральной частью процесса демократизации экономики и общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Regalia I. How the Social Partners View Direct Participation: A Comparative Study of 15 European Countries // *European Journal of Industrial Relations*. – 1996. – № 2. – P. 211 – 234.
2. Uvalic M. Workers' Financial Participation in the European Community // *Economic and Industrial Democracy*. – 1993. – № 2. – P. 185 – 194.
3. Mitbestimmung in Deutschland: Tradition und Effizienz / Bertelsmann Stiftung / Hans-Böckler-Stiftung. Wolfgang Streck; Norbert Kluge (Hg.). – Frankfurt / Main; Neu York: Campus Verlag, 1999. – 270 s.
4. Poutsma E., Huijgen F. European Diversity in the Use of Participation Schemes // *Economic and Industrial Democracy*. – 1999. – № 2. – P. 197 – 223.
5. Kardas P.A. Employee Ownership, Participation and Workplace Safety: A Response to Grunberg, Moore and Grunberg // *Economic and Industrial Democracy*. – 1997. – № 4. – P. 621 – 633.
6. Попов В.В. Утопия или реальность XXI века // *Мировая экономика и международные отношения*. – 1992. – № 3. – С. 52 – 71.
7. Рудык Э., Керемецкий Я., Завьялова Г. Задачи демократизации собственнических отношений на российских предприятиях // *Российский экономический журнал*. – 1999. – № 4. – С. 9 – 22.
8. *Industrial Democracy in Europe Research Group / Industrial Democracy in Europe Revisited* – Oxford: Oxford University Press, 1993. – 237 p.
9. Суханов Н.И. Проблемы трансформации и гармонизации трудовых отношений // *Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений: Материалы Четвертой международной научно-практической конференции, Витебск, 23 ноября 2001 г.* – Витебск: МИТСО, 2001. – С. 129 – 131.
10. Шевченко О.С., Суханов Н.И. Перспективы развития трудовых отношений в Беларуси // *Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений: Материалы Четвертой международной научно-практической конференции, Витебск, 23 ноября 2001 г.* – Витебск: МИТСО, 2001. – С. 94 – 96.