

РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ ЯК ЧИННИК УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

А. КОЛОТ,

доктор економічних наук

Київський національний економічний університет

Глобалізація світової економіки, глибокі зміни в структурі та змісті базисних економічних відносин, нова якість робочої сили, зміни в структурі, ієрархії потреб і якості життя працюючих, низка інших чинників, дія яких характерна для етапу постіндустріального розвитку економіки, обумовлюють демократизацію владно-господарських відносин, стійку тенденцію до розвитку виробничої демократії. Зазначені процеси сприяють становленню економік нетрадиційного типу, серед яких прийнято виділяти “економіку участі”, “економіку управління якої здійснюється працею”, “економіку партнерства” тощо.

У найбільш узагальненому вигляді розвиток виробничої демократії в світовій практиці реалізується за двома напрямками:

- застосування різних форм участі персоналу в управлінні виробництвом;
- участь персоналу організацій в розподілі результатів виробництва.

Проблематика, що досліджується в цій статті, є багатопланою. У різних навчальних дисциплінах, наукових і прикладних виданнях наголос робиться на певних аспектах виробничої демократії, при цьому по-різному трактується її природа, форми застосування, значення та наслідки.

У соціологічній літературі здебільшого розглядається вплив практики участі працівників у прийнятті організаційно-управлінських рішень та розподілі результатів виробництва на соціальний клімат у колективі. Психологічна література акцентує увагу на мотиваційних аспектах цього явища, наголошує на значенні участі персоналу в управлінні для задоволення вторинних потреб.

Фахівці, які досліджують теоретичні й прикладні аспекти менеджменту, зазначають на важливості партисипативного (спільного) управління за участі роботодавців, найманих працівників та їхніх представницьких органів з огляду на можливість опрацювати

найоптимальніші управлінські рішення й досягнення економії сукупних трудових витрат. Чимало авторів зауважує, що нині працівники здатні приймати рішення з різних питань оперативного управління, тоді як роль менеджера має зводитися до вироблення стратегії, рекомендацій, переконання персоналу, створення здорового соціально-психологічного клімату.

Відомий зарубіжний економіст К. Менар, обґрунтовуючи потребу в підвищенні ролі персоналу в управлінні, наголошує, що “... витрати участі, пов’язані головним чином з витратами обміну інформацією між центром і учасниками, виявляються значно меншими порівняно з витратами нагляду і контролю”¹. І далі він стверджує, що “...незначні витрати “внутрішньої демократії” порівняно із зисками, які вона надає, характеризують її безперечну перевагу перед стимулюючими процедурами, заснованими на винагородах, запровадження яких передбачає контроль і санкції зовнішнього характеру щодо самої групи. Для фірм із підвищеними результатами емпірично це виражається в тому, що в них особливо великий коефіцієнт участі й коефіцієнт, що оцінює наявну інформацію”².

У роботах багатьох фахівців з менеджменту йдеться про вплив виробничої демократії на якість управлінських рішень. Д. Вітт, досліджуючи ефективність участі персоналу в управлінні, на основі численних спостережень доходить висновку: “Як тільки розгорталася дискусія, працівники виявлялися більш кваліфікованими, особливо в тих галузях, які співвідносилися з їхнім власним трудовим досвідом, переконуючи менеджерів, що проблема реальна і потребує серйозної уваги. З питань такого плану працівники мають доступ до інформації, що недоступна для менеджерів”³. І далі Д. Вітт привертає увагу до таких наслідків участі працівників в управлінні: “Суттєва користь від спільного опрацювання рішень полягає в тому, що цей процес виявлявся добрим механізмом навчання для лідерів у середині фірми для

¹ Див.: В.: Менар К. Экономика организаций. — М.: ИНФРА-М., 1996. — С.88.

² Там же, с.88.

³ Witte J.F. Democracy, Authority, and Alienation in Work. Workers Participation in an American Corporation. — Chicago-London: The University of Chicago Press, 1982. — P. 77.

працівників і менеджерів. Це давало змогу працівникам узнавати більше про свою фірму, набути досвід у розробленні політики, досягати менеджерської кваліфікації, суттєвої для взаємодії в групі. Значною мірою це стосується контролерів і менеджерів середньої ланки... Спільне опрацювання рішень дає вищим менеджерам можливість подолати неминучу ізоляцію, що виникає на вищому рівні⁴.

Погоджуючись з представниками різних економічних шкіл щодо позитивного впливу партисипативного управління, як провідної складової виробничої демократії на мотивацію трудової діяльності, якість організаційно-управлінських рішень, маємо зробити суттєве уточнення. Вважаємо, що участь найманих працівників в управлінні виробництвом доцільно розглядати з ширших позицій, а саме як притаманну сучасній економічній системі форму виявлення відносин, що формуються в соціально-трудовій сфері. Можна стверджувати, що існує безпосередній зв'язок між сучасними тенденціями в організаційно-технічній структурі підприємств, у змісті й організації трудових процесів, якості людського капіталу, з одного боку, і тенденціями розвитку відносин між працею і капіталом, що виявляється, зокрема, у розширенні набуття найманими працівниками прав на управління виробництвом, — з іншого. Підставою для такого висновку є те, що працівник сучасного виробництва володіє достатніми знаннями і кваліфікацією, застосування яких під час опрацювання і прийняття управлінських рішень є суттєвою і необхідною складовою забезпечення ефективного функціонування підприємства.

Водночас не можемо не акцентувати увагу на тому, що новий тип сучасного працівника — висококваліфікованого, відповідального, ініціативного потребує задіяння нових стимулів, що передбачають реалізацію не лише матеріальних, а й трудових, статусних потреб. Останнє безпосередньо пов'язано з участю працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів.

Потреба в якомого ширшому розвитку виробничої демократії зумовлена також низкою інших причин економічного характеру, серед яких виокремимо:

- ◆ нагальну потребу для суб'єктів господарювання підвищення своєї конкурентоспроможності, що потребує залучення персоналу до опрацювання і реалізації організаційно-управлінських рішень;
- ◆ необхідність зменшення для власників капіталу економічних "видатків" соціально-трудових конфліктів;
- ◆ подолання відчуження персоналу від власності й процесів прийняття управлінських рішень та підвищення на цій основі результативності трудової діяльності;
- ◆ підвищення значення персоналу в системі "людина—техніка".

Існує і суто ідеологічна, соціальна спрямованість розвитку різних форм виробничої демократії. При цьому останні можуть переслідувати:

— послаблення протистояння між власниками засобів виробництва і робочої сили шляхом передачі (уступки) капіталом певних повноважень за збереження свого домінуючого стану на виробництві та у соціально-трудових відносинах;

— досягнення соціального компромісу між працею і капіталом на основі задіяння різних форм погодження інтересів соціальних партнерів і поетапного переходу від конфронтаційного типу соціально-трудових відносин до змагально-партнерських;

— оптимізацію відносин між працею і капіталом на принципах соціального партнерства.

Виробнича демократія як соціально-економічна категорія та напрям практичної діяльності є надто складним явищем, яке потребує глибокого дослідження, комплексної оцінки щодо впливу на соціально-трудову сферу.

Для глибшого розуміння механізмів запровадження і розвитку виробничої демократії останню слід класифікувати за різними ознаками. Можна погодитися з авторами фундаментального дослідження сучасних проблем економіки праці⁵, які пропонують виробничу демократію класифікувати за певними ознаками (критеріями).

За критерієм рівня залучення персоналу і його представницьких органів до управління виробництвом і розподілу його результатів виробнича демократія може розвиватися на рівні фірми (корпорації), підприємства, цеху (дільниці), бригади (ланки), робочого місця.

За критерієм способу залучення персоналу до опрацювання й запровадження організаційно-управлінських рішень і розподілу результатів виробництва правомірно виділяти:

- пряме залучення або так звану пряму виробничу демократію, коли працівники беруть безпосередню участь у виконанні управлінських функцій, що виходять за межі їхніх традиційних обов'язків;
- побічне залучення або так звану представницьку виробничу демократію, коли працівники делегують своє право участі в управлінні створюваним ними представницьким органам;
- комбіноване залучення, яке поєднує перші два способи участі.

За критерієм змісту виробничої демократії остання може розвиватися та розглядатися у вузькому і широкому значенні. За першого варіанту має місце застосування різних форм, інститутів, видів участі персоналу та його представницьких органів в управлінні виробництвом. За другого — форми, види

⁴ Witte J.F. Op.cit. — P. 81.

⁵ Див.: Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторского кол-ва и научн. ред. В.В. Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). — М.: ЗАО "Финстатинформ", 2001. — С.575—578.

виробничої демократії, зазначені вище, доповнюються участю персоналу і його представницьких органів у розподілі результатів виробництва — прибутку (доходів) відповідно до трудового внеску працівників та/або величини паю в колективній власності, кількості акцій, що їм належать.

Залежно від ступеня, масштабів участі персоналу в управлінні виробництвом і розподілі його результатів можуть бути виокремлені такі різновиди виробничої демократії як співучасть, спільне управління, робітничий контроль, самоуправління.

За критерієм джерела права залучення персоналу і його представницьких органів до управління виробництвом і розподілу результатів господарської діяльності його участь може бути на основі:

- реалізації трудових прав;
- реалізації прав власності (у випадку, коли працівники є водночас акціонерами підприємства, володіють паєм у колективній власності тощо);
- одночасної реалізації трудових прав і прав власності.

За критерієм правових засад залучення персоналу та його представницьких органів до управління виробництвом і розподілу його результатів можна виокремити інституціональні й нормативно-договірні форми розвитку виробничої демократії. Перші застосовуються відповідно до норм чинного законодавства, другі — згідно зі статутом підприємства (фірми, корпорації), угодами між соціальними партнерами, колективним договором.

На практиці участь в управлінні виробництвом може реалізовуватися за такими основними напрямками. Працівники отримують право самостійного рішення щодо таких аспектів діяльності, як вибір засобів реалізації трудового процесу, режим роботи і відпочинку, запровадження нових методів роботи. Працівники можуть бути залучені до постановки цілей, які їм належить досягти, визначення завдань, що потребують вирішення. Працівникам надається право контролю за якістю продукції й водночас встановлюється відповідальність за кінцевий результат. Партиципативне управління дає працівникам право на формування складу робочих груп (бригад) із членів організації й на визначення, з ким вони кооперуватимуться в процесі групової діяльності. Працівники залучаються до різних творчих груп, органів управління на низовому рівні й рівні організації. Створюються представницькі органи найманих працівників, які діють на правових засадах і беруть безпосередню участь у вирішенні різних проблем соціально-трудового характеру. Наймані працівники та їхні представницькі органи контролюють за діями роботодавця (представника роботодавця) без безпосереднього залучення до управління підприємством (фірмою, корпорацією). Працівникам і їхнім представницьким органам надається право накладати

вето на рішення з певного кола питань, які приймаються роботодавцем (представником роботодавця) без погодження з представницькими органами персоналу. Працівники мають паритетне з роботодавцем (представником роботодавця) представництво в органах управління підприємством (фірмою, корпорацією) і відповідне право на участь у вирішенні завдань виробничого та соціально-трудового характеру.

Зазначеним вище не обмежуються існуючі на практиці форми розвитку виробничої демократії. За такої форми розвитку виробничої демократії як, приміром, самоуправління, персонал і його представницькі органи отримують право (в обсязі та на умовах, визначених законодавством і чинними нормативно-договірними актами) на:

- пряме управління підприємством з головних питань підприємницької діяльності на основі принципу “одна людина — один голос” і побічне управління — через вибраних ними і підконтрольних їм представників — з інших питань;
- найм адміністрації за контрактом з покладанням на неї функцій оперативного управління підприємством.

Розглянемо досвід окремих країн з удосконалення соціально-трудових відносин на основі залучення працівників до прийняття організаційно-управлінських рішень та участі в розподілі результатів виробництва.

В американських фірмах застосовуються чотири основні форми розвитку виробничої демократії:

1. Участь працівників в управлінні працею і якістю продукції на рівні цеху (дільниці).
2. Створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів.
3. Запровадження систем участі персоналу в прибутках.
4. Участь представників найманої праці у роботі рад директорів корпорації.

За наявними даними, майже 25% американських фірм з чисельністю працівників понад 500 осіб мають у своїй структурі ради робітників або спільні комітети робітників і адміністрації. Вони займаються вирішенням в основному виробничих завдань, а також виконують інформаційні та консультаційні функції. Участь робітників в управлінні у масштабі фірми в США реалізується делегуванням їхніх представників у вищі органи управління і передовсім раду директорів.

У теорії менеджменту і повсякденній практиці США спостерігається активне переосмислення основних підходів до механізму прийняття рішень, організації виробничих структур, “технології” управління. Зокрема, відбувається перехід від багатовісеступінчастих ієрархічних управлінських структур до дво- і тривісеступінчастих структур управління, в основі яких покладено принцип делегування повноважень і широкої виробничої демократії.

Робітничий рух у Великій Британії та Італії послідовно обстоює право участі в управлінні через колективні договори. Так, в Італії трудівники досягли значного розширення кола питань в колективному договорі, у тому числі щодо права участі робітників у виробленні стратегії й тактики управління виробництвом.

Система участі в управлінні, що склалася в Португалії, передбачає створення комісій працівників, які наділені широкими правами, в тому числі одержувати інформацію, необхідну для їхньої діяльності; брати участь в реорганізації виробничих одиниць; контролювати за управлінням на підприємствах; брати участь в розробленні трудового законодавства і соціально-економічних планів, які торкаються їх секторів.

Система участі працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, що склалася в Німеччині, включає спільну участь у наглядових радах фірм представників капіталу і найманої праці; наявність "робітника — директора"; ради працівників підприємств і чимало інших форм партисипативного управління.

Ухвалена у 1982 р. на IV Надзвичайному конгресі об'єднання німецьких профспілок "Основна програма" виходить з потреби посилення розвитку участі в інституційних формах і координації тарифної політики галузевих профспілок, боротьби за розширення прав найманих працівників, зафіксованих у колективних договорах.

На особливу увагу заслуговує така форма участі працівників Німеччини в управлінні, як функціонування рад працівників підприємств. Цей інститут представництва найманих працівників правомірно розглядати водночас як форму обстоювання їхніх інтересів, засіб мотивації трудової діяльності, форму участі персоналу в управлінні виробництвом.

Діяльність зазначених рад у Німеччині реалізується відповідно до Закону "Про конституцію підприємства", чинність якого поширюється на підприємства приватного сектора економіки (на підприємства і організації державного сектора поширюється чинність Закону "Про органи представництва робітників і службовців у державних закладах" — прим.авт.). Відповідно до норм Закону "Про конституцію підприємства" ради працівників підприємств можуть створюватися на тих із них, де зайнято, як правило, не менше п'яти найманих працівників. Ініціатива щодо виборів ради працівників підприємства має виходити від трудового

колективу, а їх проведення відбувається незалежно від позиції роботодавця щодо створення цього представницького органа.

Раду працівників підприємства вибирають один раз на три роки, її кількісний склад залежить від чисельності персоналу підприємства (див. таблицю).

Кількісний склад ради працівників підприємства

Чисельність персоналу, осіб	Чисельність членів ради працівників підприємства, осіб	Максимальна чисельність робітників і службовців у розрахунку на одного члена ради працівників підприємства
5 — 20	1	—
21 — 50	3	17
51 — 150	5	30
151 — 300	7	43
301 — 600	9	67
601 — 1000	11	91
1001 — 2000	15	133
2001 — 3000	19	158
3001 — 4000	23	174
4001 — 5000	27	185
5001 — 7000	29	241
7001 — 9000	31	290

Якщо чисельність персоналу підприємства більше ніж 9000 осіб, то кожні 3 тис. осіб понад порогове значення дають право на збільшення ради працівників на дві особи.

Чинними законодавчими нормами закріплено організаційно-економічні засади діяльності ради працівників підприємства, складовими яких є можливість мати звільнених членів ради, право на оплату часу виконання обов'язків члена ради або завдань ради; додаткові гарантії зайнятості члена ради; право на одержання інформації, потрібної для виконання визначених повноважень; можливість створення спеціальних комісій, до компетенції яких належить вирішення питань за конкретними напрямками (організація праці, охорона праці, планування чисельності персоналу тощо). Витрати, пов'язані з діяльністю ради працівників підприємства, має нести роботодавець.

У випадках, коли до складу фірми входять кілька підприємств, які мають свої ради, повинна створюватися рада працівників групи цих підприємств. Кожне підприємство, що входить до складу фірми, делегує одного-двох делегатів зі складу своєї ради працівників до ради фірми. Завдання останньої — сприяння вирішенню міжзаводських соціально-трудова проблем, що є загальними для фірми і не можуть бути вирішені деякими підприємствами самостійно. Ради працівників підприємств можуть делегувати раді фірми окремі повноваження, доручити вирішення деяких спеціальних завдань. Втім єдиний

представницький орган фірми не розглядається як вищестоящий щодо ради працівників окремих підприємств.

Розглядаючи права і напрями діяльності рад працівників підприємств Німеччини, варто акцентувати увагу ось на чому. Пріоритетний напрям діяльності цього представницького органу — сприяння створенню умов праці, гідних людини, яка є головним ресурсом і цінністю фірми. Об'єктом аналізу, підготовки пропозицій і прийняття рішень з урахуванням інтересів найманих працівників є правила внутрішнього розпорядку, положення про робочий час і час відпочинку, порядок формування графіків відпусток, планування персоналу, охорона праці, створення та функціонування об'єктів соціальної сфери, формування заробітної плати різних категорій працюючих, що не врегульовано тарифними угодами, соціально-побутове забезпечення.

З-поміж напрямів діяльності рад, яким останнім часом усе більше приділяється уваги, слід виокремити планування персоналу. Це зумовлено підвищенням ролі людських ресурсів у досягненні головних завдань підприємства і тісним взаємозв'язком планування персоналу з його розвитком, внутрішніми переміщеннями, проблематикою соціальних наслідків вивільнення та реалізацією кадрової політики загалом.

За активної участі ради працівників підприємства має формуватися "соціальний план", як реакція соціальних партнерів на кризовий економічний стан фірми, що спричиняє до звільнення значного числа працівників.

Важливою складовою діяльності ради працівників підприємства є участь у вирішенні персональних питань. Адміністрація підприємства має інформувати раду про призначення на вакантні посади, переміщення персоналу і мати згоду на ці зміни. Що стосується звільнень з ініціативи роботодавців, то вони вважаються недійсними, якщо раду не було поінформовано з цих питань та не схвалено її думку. Зазначимо, що рада працівників підприємства відповідно до чинних законодавчих норм має право у деяких випадках заперечувати проти звільнення.

Маємо акцентувати увагу і на законодавчо закріплені індивідуальні права найманих працівників — право участі в обговоренні й оскарженні рішень адміністрації з питань, що стосуються конкретного працівника, право бути поінформованим і вислуханим.

У Законі "Про конституцію підприємства" закріплені як форми партнерської взаємодії між роботодавцем і радою працівників підприємства, так і їхні обов'язки. Рада не може втручатися в управління підприємством шляхом односторонніх дій. Закон зобов'язує роботодавця і раду діяти на принципах довірчої співпраці, приймати рішення за взаємною згодою, які надалі розглядаються як юридично обов'язкові для обох сторін.

На підприємствах заборонено партійно-політичну діяльність, предметом обговорень і прийняття рішень можуть бути лише соціально-трудові, соціально-економічні питання, що зачіпають інтереси роботодавця і найманих працівників.

Законом "Про конституцію підприємства" унормовано запровадження різних форм виробничої демократії, які сприяють становленню досконалих відносин між працею і капіталом. Серед них проведення загальних зборів працівників підприємства, створення економічних комісій, представництво найманих працівників у спостережній раді підприємства. Останню форму правомірно розглядати і як складову системи представницьких органів найманих працівників.

Важливим організаційним елементом, що сприяє інтересам найманих працівників, є різні види зборів трудових колективів. Найважливішим із них є щоквартальні збори всіх найманих працівників. Щонайменше один раз на рік на цих зборах роботодавці мають інформувати присутніх про економічний стан і перспективи розвитку підприємства. Рішення, які приймаються на загальних зборах працівників підприємства, мають обов'язкову силу як для роботодавця, так і представницьких органів працюючих.

Відповідно до названого вище Закону на підприємствах з чисельністю найманих працівників понад 100 осіб можуть створюватися економічні комісії. Кількісний склад комісії може коливатися від трьох до семи членів, які призначаються радою працівників підприємства. Економічна комісія є консультативно-інформаційним органом, що має сприяти співпраці між керівництвом підприємства і радою його працівників, опрацюванню спільних рішень з економічної політики підприємства, підвищенню інформованості колективу з питань соціально-економічного розвитку.

Важливою формою участі персоналу в управлінні, розвитку виробничої демократії й забезпеченні на цій основі балансу інтересів роботодавців і найманих працівників є представництво останніх у спостережній раді підприємства, що знайшло закріплення в Законі "Про конституцію підприємства". На підприємствах із чисельністю персоналу до 2000 осіб третина місць у спостережній раді відводиться представникам найманих працівників. Правовий статус останніх, відповідно до норм законодавства, цілком збігається зі статусом представників власників капіталу. Зазначимо, що представники найманих працівників під час прийняття рішень не можуть одержувати прямих вказівок від трудового колективу, який їх вибрав. Водночас законодавством передбачено процедуру відкликання представників трудового колективу зі спостережної ради, що має посилювати їхню відповідальність за прийняття зважених рішень.

Сучасні форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом склалися внаслідок тривалого протистояння праці й капіталу, протилежних соціальних сил. Значні завоювання працюючих не є остаточними, триває боротьба робітничого класу за паритетне представництво в органах управління; за розширення кола питань в колективному договорі й прав профспілок щодо управління виробництвом; за розширення прав і сфери дії органів робітничого представництва. Вимоги працюючих стосуються також права на інформацію (вимоги “скляних кишень” або “відкритих бухгалтерських книг”), права на дії, що перешкоджають реалізації тих рішень, з якими робітники не погоджуються.

Характерною особливістю сучасного виробництва є перехід від індивідуальних до колективних (групових) форм організації праці, які на практиці можуть бути різними: спільне вирішення деяких завдань (контроль якості, обслуговування виробництва, навчання), реалізація виробничого процесу в комплексі (автономні та напівавтономні бригади), виконання “наскрізних” робіт у процесі нововведень (цільові, проектні групи). Організовані робочі групи дають змогу акумулювати великий обсяг знань, забезпечують краще сприймання і розуміння проблем, виявлення альтернативних підходів у процесі підготовки і прийняття рішень. Саме в робочих бригадах, автономних і напівавтономних робочих групах досягається потрібна узгодженість трудових функцій, ефективна взаємодія й колективна відповідальність учасників спільної праці.

Із різних форм групової роботи, спрямованої на підвищення ефективності виробництва і вдосконалення соціально-трудових відносин, передовсім слід назвати “гуртки якості”. Вони є організаційною формою спільного пошуку рішень виробничих проблем безпосередніми виконавцями. До “гуртка якості” входять, як правило, 6 — 8 робітників виробничої дільниці, цеху. Іноді чисельність учасників досягає 25 осіб. Засідання проводяться як в урочний, так і позаурочний час (в Японії 30% засідань припадає на позаурочні години). Спільний аналіз стану справ робітниками і спеціалістами є важливим джерелом пошуку резервів раціоналізації праці, підвищення якості продукції, зниження витрат виробництва. “Гуртки якості” є неформальною організацією управління виробництвом, яка існує паралельно з традиційною ієрархічною системою. Для активізації діяльності членів “гуртків якості” іноземні фірми використовують широке коло стимулів. Так, в Японії 41% учасників “гуртків якості” одержують доплати за роботу в понадурочні години; 16% — надбавки за підвищення кваліфікації; 7% — безкоштовні обіди. Водночас матеріальне стимулювання не поширюється більш ніж на 30% гуртків.

Нині “гуртки якості” є у понад 50 країнах світу. Їх використовують 90% найбільших фірм США. На початку 90-х років XX ст. в Японії діяло близько 1,0 млн. “гуртків якості”, що об’єднували майже 10 млн. працівників.

Участь робітників і службовців у “гуртках якості” дає їм змогу виявити себе, повертає праці творчий характер, значною мірою втрачений за умов автоматизації виробництва. Водночас “гуртки якості” дають їхнім учасникам простір для самовираження, відчуття причетності до справ підприємства, почуття відповідальності за престиж його продукції.

За оцінкою західних фахівців, на кожний долар витрат, вкладених у розвиток “гуртків якості”, підприємства отримують 4 — 8 дол. прибутку. На підприємствах корпорації “Лупко індастріз” у результаті діяльності “гуртків якості” виробничі витрати скоротилися на 70%. На підприємствах корпорації “Локхід” лише на початковому етапі запровадження “гуртків якості” економія становила 3 млн. дол., а показники браку продукції знизилися на 2/3⁶.

Упродовж останніх трьох-чотирьох десятиліть розвиток виробничої демократії все більше стає пов’язаним із реалізацією персоналом права власності, а саме з розширенням практики участі працюючих у капіталі своєї фірми.

Організаційно-економічні й правові аспекти розвитку відносин власності і насамперед власності працівників фірм широко висвітлені в одній з публікацій автора, до якої зацікавлений читач може звернутися⁷.

Зміни, що відбуваються в базисних економічних відносинах під впливом розвитку власності працівників фірм, формують, як свідчить світова практика, здебільшого позитивні зміни у сфері праці. Різні системи участі працівників у капіталі правомірно розглядати передусім як реальний засіб розширення контролю над капіталом корпорацій.

Позитивні аспекти поєднання в одній особі працівника і співвласника компанії слід пов’язувати з більш широким і справедливим розподілом власності, підвищенням мотивації трудової діяльності, що має позитивно впливати на продуктивність праці й конкурентоспроможність продукції.

Ще один аргумент “за” на думку багатьох учених і практиків стосується того, що поєднання в доходах працівників заробітної плати та дивідендів забезпечує гнучкість системи компенсації за працю, дає змогу адекватно реагувати на економічну кон’юнктуру, що змінюється.

Окрім аргументів суто економічного характеру, вкажемо і на соціально-психологічні, соціально-трудові аспекти феномена володіння акціями свого підприємства, на які звертає увагу немало фахівців,

⁶ Див.: Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. — М.: Рада, 1992. — С.98.

⁷ Див.: Колот А. Развитие отношений собственности и его влияние на социально-трудовую сферу // Економіст. — 2001. — №4. — С.39—41.

— це реалізація потреб і задіяння мотивів нематеріального характеру, вдовolenість від нового соціального статусу, формування нової виробничої культури під впливом участі в управлінні, гуманізація відносин між роботодавцями і найманими працівниками, спрощення “технології” ведення переговорів між соціальними партнерами з приводу укладення колективного договору.

Чимало досліджень засвідчують про успішне функціонування компаній, що реалізують плани участі працівників в акціонерному капіталі. Підтвердження цього — результати широкомасштабного дослідження, проведене в США наприкінці 90-х років фахівцями з проблем власності М.Блейром, Д.Крузом і Дж.Блазі. Дослідження включало порівняльний аналіз результатів діяльності груп однотипних корпорацій за 1983—1997 рр., одні з яких впроваджували плани ESOP, а інші функціонували в традиційному режимі.

Аналіз засвідчив, що з 27 компаній, де реалізовувалися плани ESOP, у зазначений період поліпшили свої позиції на ринку 16 (59,3%), водночас як із обстежених 45 традиційних корпорацій — лише 23 (51,1%). Ще переконливішими є дані за деякими показниками діяльності компаній. Так, за приблизно однаковими середньорічними темпами зростання продуктивності праці норма прибутку в компаніях, що застосовували і не застосовували плани ESOP, становила в середньому відповідно 26,0 і 16,7%, а показники прибутку на одну акцію — 20,4 і 17,1%⁸.

Не можна не зазначити, що існуючі системи участі працівників у капіталі “своєї” компанії мають як своїх прибічників, так і критиків.

Фахівці, які досліджують ефективність систем співучасті в капіталі компанії, зазначають, що нерідко зростання акціонерного капіталу, який належить зайнятим, виступає як альтернатива збільшенню заробітної плати. Механізм функціонування цих систем посилює залежність доходу працівників від добробуту фірми і в цьому плані виступає чинником-мотиватором. Водночас зазначений механізм нівелює значення трудового внеску, збільшує ступінь негарантованості трудового доходу і підвищує його залежність від фінансових результатів діяльності фірми. Критика цього аспекту системи ESOP та інших подібних систем міститься в роботах відомого фахівця з економіки самоуправляючих фірм Я.Ванека⁹.

Ще один аргумент “проти” зводиться до того, що працівники-співвласники не зацікавлені у тривалих капіталовкладеннях. Це, зокрема, пов'язано з тим,

що ці працівники, досягши пенсійного віку і звільняючись, намагаються повернути певну частку акціонерного капіталу.

Не можна не зазначити, що соціально-економічна ефективність системи ESOP, як і аналогічних інших, часто знижується через формальне передавання працівникам права на управління власністю та збереження домінуючої ролі корпоративного менеджменту.

Можна погодитися з американськими фахівцями в сфері власності працівників Дж.Лоугом, К.Томасом, які зазначають, що “однієї лише власності працівників недостатньо: для створення ефективної культури власності потрібні також інші елементи”¹⁰. І далі ці автори наголошують на необхідності розвивати в компаніях як власність працівників, так і систему їхньої участі в управлінні, інші форми демократизації виробництва.

Важливість розвитку власності працівників “своїх” компаній є очевидною, але її не варто переоцінювати чи недооцінювати. Втім можна стверджувати, що підвищення частки власності працівників в акціонерному капіталі компаній відіграє переважно конструктивну роль в оптимізації інтересів основних соціальних сил, є реальним виявленням “соціалізації” відносин, що формуються в сфері праці. Не випадково за даними опитування, проведеного у США наприкінці 70-х років XX ст., 66% респондентів виявили бажання працювати у фірмах, які належать самим трудящим¹¹.

На підприємствах і в організаціях України до початку економічних реформ (до 90-х років) існувала певна система участі працюючих в управлінні у вигляді профспілкових комітетів, постійно діючих виробничих нарад, рад трудових колективів, місцевих відділень товариства винахідників і раціоналізаторів, науково-технічних товариств, громадських бюро кадрів тощо. Наявні на ту пору різні форми соціалістичного змагання також вважалися виявом участі працюючих у справах виробництва.

Проте маємо констатувати, що за колишньої економічної й політичної системи, характерними атрибутами якої були монополія державної власності, “розквіт” демократії у сфері політики, зведення до мінімуму ринкових механізмів функціонування економіки, одержавлення професійних спілок, переважне застосування авторитарних методів управління на макро-, мезо-, мікрорівнях, виробнича демократія не могла не бути переважно формальною за суттю і “шанованою” за формою.

Відчуття того, що економічна система перебуває в глухому куті й не має перспектив для стабільного соціально-економічного розвитку, змушувало

⁸ Див.: The new relationship. Human capital in the american corporation. Editors — Margaret M. Blair and Thomas A. Kochan. Washington, 2000. — P. 258, 259.

⁹ Див.: Jaroslav Vanek. Crisis and reform: East and West. Essays in Social Economy. Ithaca NY: Self-published, 1989. — P.115—137.

¹⁰ Труд за рубежом. — М.: Институт труда. — 2000. — № 4. — С.59.

¹¹ Див.: Симмонс Дж., Мэрс У. Как стать собственником? Американский опыт участия работников в собственности и управлении / Пер. с англ. — М.: Аргументы и факты, 1993. — С.35-36.

державно-партійний апарат час від часу приймати додаткові заходи щодо залучення працівників і уповноважених ними органів до управління виробництвом. Характерний приклад — ухвалення Закону СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” (червень 1983 р.). Відповідно до цього законодавчого акта трудові колективи отримали право брати участь в розробленні проектів перспективних і поточних планів діяльності підприємств. Передбачалося, що проекти зазначених планів могли бути подані на затвердження лише після розгляду їх трудовими колективами. Цим Законом декларувалося, що трудовий колектив має заслуховувати адміністрацію про хід виконання планових завдань і подавати їй відповідні рекомендації.

Із ухваленням у 1987 р. Закону СРСР “Про державне підприємство (об'єднання)” було створено нові правові засади для розширення самоуправління трудового колективу в поєднанні з централізованим керівництвом.

Відповідно до норм цього законодавчого акта значно розширювалися повноваження загальних зборів (конференцій) працівників і рад трудових колективів підприємств. До сфери їх повноважень було віднесено розгляд і затвердження планів економічного і соціального розвитку та контроль за їх виконанням; участь у вирішенні питань, пов'язаних із удосконаленням організаційних структур підприємств і систем управління загалом; вибори керівників від бригадирів до директорів підприємств; використання фондів розвитку виробництва, науки і техніки, матеріального заохочення, соціального розвитку; інші питання соціальної й кадрової політики підприємства.

Наприкінці 80-х років було важко знайти підприємство чи організацію, де б не діяли органи громадського управління. Заведено спеціальну звітність, що враховувала масштаби “участі в управлінні”. Проте дані спеціальних досліджень і повсякденна практика свідчили, що переважна більшість цих органів існувала лише номінально, їхній реальний вплив на прийняття управлінських рішень був мінімальним. Запевнення центральних господарських і партійних органів про те, що більшість працівників народного господарства бере участь в управлінні, не відповідали дійсності. За нашою оцінкою, наприкінці 80-х років минулого століття на підприємствах машинобудування України до роботи в органах громадського управління залучалося не більш ніж 10% працівників. Адміністрація підприємств у кращих традиціях бюрократичних ігор спускала на гальмах рішення органів громадського самоуправління. Серйозне

ставлення керівників підприємств до демократичних новацій в управлінні, співпраці з органами громадського управління траплялося рідко і було здебільшого винятком, аніж правилом.

Отже, за умов командно-адміністративної системи залучення працівників до участі в управлінні виробництвом було переважно формальним, не впливало з внутрішніх потреб виробництва. Що стосується нинішнього етапу розвитку економіки України, то для нього характерною є вкрай обмежена участь найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі результатів його діяльності. Колишні форми участі в управлінні й розвитку виробничої демократії загалом перестали діяти, а становлення нових відбувається надто повільно.

Багато хто з теоретиків і практиків управління схиляється до думки про “автоматичне” вирішення проблем виробничої демократії зі становленням нового типу відносин власності. На їхній погляд, реформування відносин власності, становлення класу співвласників, підприємців дасть змогу розширити функції працівників, розкрити їхні здібності, сформувати належне ставлення до роботи. Рациональне зерно в цьому є, але не варто перебільшувати роль нових відносин власності у створенні дійових механізмів розвитку виробничої демократії. Не можна, зокрема, не враховувати різницю між власником малого підприємства або власником-фермером і власником-акціонером. Якщо фермер, приміром, у повному обсязі реалізує свої права на володіння, розпорядження і користування власністю, то акціонер великого підприємства, який має кілька акцій, є співвласником суто номінальним. Навіть якщо припустити, що кожний працівник у результаті приватизації став власником акцій підприємства, на якому він працює, то соціальний ефект від цього буде надто обмеженим.

Вважаємо за потрібне ухвалення законодавчого акта, який би закріпив форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах і в організаціях України. Це сприятиме підвищенню ефективності виробничого менеджменту та мотиваційних настанов працюючих, становленню досконалих, соціально орієнтованих відносин у сфері праці, що оптимізують інтереси основних соціальних сил суспільства і створюють передумови для стабільного соціально-економічного розвитку. В ході опрацювання і ухвалення цього законодавчого акта має бути врахований багатий зарубіжний досвід у розвитку виробничої демократії й передусім країн, які застосовують європейську (континентальну) модель соціально-трудових відносин.