

Демократические фирмы: активы для долгосрочной перспективы

Вирджиния Перотин

v.perotin@lubs.leeds.ac.uk

Бизнес-школа «Университета Лидс»,
Великобритания, 2016

Democratic Firms: Assets for the Long Term

Virginie Pérotin

Leeds University Business School,
UK, 2016

Переводчики

Перевод выполнил Михаил Рыбаков: vk.com/fan_andreev

при содействии Максима Босого: bosoy.ru

специально для «Форума социальных организаторов»: soorganizator.ru

Если Вы нашли неточность, пожалуйста: admin@soorganizator.ru

Вирджиния Перотин – профессор экономики в бизнес-школе «Университета Лидс». Специализируется на исследовании того, как тип собственности и управления фирмы влияет на производительность. Исследует рабочие кооперативы, фирмы во владении сотрудников и распределение прибыли между работниками. Предыдущий академический опыт и её должности включают работу в «Международном бюро труда», «Лондонской школе экономики» и «Центре исследований в области образования и науки» (CERC) при канцелярии премьер-министра Франции в Париже. Профессор Перотин также выполняла функции консультанта «Европейской комиссии», «Всемирного банка» и «Организации экономического сотрудничества и развития» по вопросам распределения прибыли, совладения трудовой собственностью и схемам вовлечения сотрудников.

Благодарности

Я благодарю Gustaf Arrhenius и Франко-Шведскую программу по философии и экономике в Collège d'études mondiales (Paris) за приглашение. Я работала над исследованием во время моего визита. Я особенно благодарна Gustaf и Franz Dietrich, Stéphane Zuber и другим участникам Paris Seminar on Ethics and Economics, а также Saul Estrin, редакторам, Fathi Fakhfakh и Gérard Ballot, и Andrés Dean и участникам семнадцатого Всемирного конгресса Международной ассоциации по экономике участия в Монтевидео (Уругвай) за полезные комментарии и беседы. Ошибки, конечно, все мои.

Предложение (The proposal)

Сложившийся порядок владения и управления фирмами в частно-коммерческом секторе, а также деятельность фондовых рынков приводят к фокусировке на быстрой окупаемости фирм и стимулировании их стремительного роста, что может иметь серьёзные долгосрочные последствия для местных сообществ и окружающей среды. Содействие созданию фирм, которыми владеют и управляют их работники, смягчило бы некоторые из этих опасных тенденций. Самый распространённый тип предприятия, которым владеют работники, рабочий кооператив¹, даёт наибольшие перспективы ориентироваться на долгосрочные последствия работы, а также сохранять и создавать ресурсы для будущих поколений.

В модели рабочего кооператива большая часть капитала находится в собственности членов кооператива, то есть работников-совладельцев, в собственности отчасти индивидуальной и отчасти коллективной. Каждый работник кооператива может стать его членом. Каждый член имеет один голос, независимо от внесённой доли

¹ В дальнейшем в этой работе я использую как взаимозаменяемые термины, соответствующие определению, данному во Введении: демократическая фирма, фирма которой владеют работники, фирма с трудовым управлением, рабочий кооператив, производственный кооператив. Этот список включает фирмы, полностью управляемые работниками, которые в Великобритании могут не называть себя рабочими кооперативами или производственными кооперативами.

в капитал, а также получает долю в прибыли. Нераспределённая прибыль является коллективной собственностью, и коллективный капитал не может быть разделён между членами, даже если фирма закрывается (чистые активы могут пойти на организацию нового кооператива). Такая система обеспечивает сохранение накопленных капиталов в кооперативном секторе, так что предприятия, принадлежащие работникам, продолжают существовать для будущих поколений работников. Чтобы сохранить демократический характер предприятия в любых обстоятельствах, следует иметь некоторое положение, гарантирующее, что сотрудники, не являющиеся членами, останутся небольшой частью рабочей силы. Коллективным предпринимателям следует предоставлять информацию, обучение и недорогое финансирование.

Весь частный сектор может быть организован таким образом. Возможны различные способы доступа к капиталу помимо нераспределённой прибыли: банки, холдинговые компании, венчурные фонды, созданные как кооперативы кооперативов (Vaneck 1970, Estrin 1989) или как фонды капитала, принадлежащие общинам (Schweickart 1996). Если частный сектор включает фирмы, которые не принадлежат работникам, этим фирмам следовало бы иметь широкое и установленное законом участие сотрудников в принятии стратегических и повседневных решений на всех уровнях, а также положения о том, что фирма делится прибылью с сотрудниками. Индивидуальное предпринимательство также может быть поддержано с помощью положений об участии сотрудников, как и в остальной части частного сектора, а также стимулирования сотрудников брать на себя управление бизнесом после выхода на пенсию первоначального владельца.

В секторах, где полностью полагаться на частную собственность нецелесообразно, государственные и общественные организации могут привлекать к управлению собственный персонал и другие заинтересованные стороны.

Участие работников во владении и управлении предприятием решает проблему внешних эффектов при принятии управленческих решений (*прим. переводчика: проблема внешних эффектов – это когда позитивные или отрицательные последствия от принятого решения ложатся на тех, кто не принимал участия в принятии решения; проблема в том, что принимающие решения обычно не учитывают эти последствия таким же образом, как они бы учитывали для себя*). У демократических фирм есть более сильные стимулы для поддержания своей деятельности в среднесрочной и долгосрочной перспективе, чем у фирм, принадлежащих инвесторам, поскольку сотрудники несут более высокие, не диверсифицированные риски (риск занятости), чем инвесторы. Большинство рабочих кооперативов реинвестируют большую долю прибыли, чем обычные фирмы, и накапливают капитал в коллективной собственности, который будет доступен для будущих поколений работников-совладельцев. Демократическое управление также вовлекает молодое поколение в принятие решений. Однако не смотря на то, что фирмы, которыми владеют и управляют работники, лучше обычных фирм учитывают последствия производства для окружающей среды, они всё равно должны регулироваться экологическим законодательством, чтобы обеспечить надлежащую интернализацию экологических внешних эффектов (*прим. переводчика: интернализация внешних эффектов означает, что проблемы, которые изначально не волновали владельцев фирмы при принятии решений, например, экологические проблемы, стали их волновать*). Демократические фирмы также могут предложить не прямые выгоды будущим поколениям за счёт того, что более высокая стабильность рабочих мест и качественный контроль над менеджментом окажут позитивное влияние на местное сообщество в долгосрочной перспективе. Наконец, фирмы, управляемые персоналом, эффективны и жизнеспособны, но могут потребовать

дополнительной поддержки предпринимательства; а управление государственными и общественными организациями с участием многих заинтересованных сторон может лучше подходить для секторов, где частное коммерческое производство неуместно.

1. Введение

Деятельность предприятий связана с рядом внешних эффектов, которые могут повлиять на будущие поколения. Среди них хорошо известны такие внешние эффекты, как истощение ресурсов и ущерб окружающей среде. Другие долгосрочные внешние эффекты включают создание или разрушение производственного потенциала путём инвестирования или продажи активов; последствия инвестирования или продажи активов через эффекты перелива, влияющие на местные сообщества через последствия для экономического роста, государственных финансов и инфраструктуры, общественного здравоохранения и человеческого капитала; а также, возможно, долгосрочные последствия высокого уровня неравенства.

Модель собственности и управления фирмой влияет на поведение фирмы в этих вопросах, поскольку решения, принимаемые руководством, зависят от целей, которые преследуют владельцы фирм, от того, насколько внимательно владельцы контролируют менеджеров, и от стимулов, с которыми сталкиваются менеджеры. В компаниях, принадлежащих инвесторам, на данный момент занята большая часть рабочей силы частного сектора в промышленно развитых странах. В таких компаниях слабая связь владельцев с фирмой усиливает некоторые внешние эффекты, пагубные для будущих поколений. Ориентация рынков капитала на краткосрочный результат ограничивает временной горизонт принятия решений фирмами, в то время как мобильность капитала позволяет легко перемещать операции в более дешёвые и/или менее регулируемые территории (*прим. переводчика: под более дешёвыми имеются в виду, видимо, территории с более дешёвой рабочей силой*). Кроме того, затраты на мониторинг менеджмента вместе с олигополистическими рынками управления (*прим. переводчика: имеются в виду, видимо, олигополистические рынки управленческого труда*) создают возможности и стимулы для управленцев преследовать такие цели, как рост фирмы ради самого роста. Некоторые из последствий такого положения вещей включают крупномасштабное разрушение окружающей среды и опустошение местных сообществ, а также, возможно, неприемлемые уровни неравенства.

Экономика с участием фирм, которые более дружелюбны для будущих поколений, должна быть эффективной и жизнеспособной. Рынки не имеют себе равных в плане эффективной координации децентрализованных экономических решений. Поэтому, где это возможно, желательно полагаться на рынки для координации экономики. Точно так же мотив прибыли оказался мощной силой для минимизации затрат, введения инноваций и реагирования на спрос, и его следует сохранять в тех секторах, где это не представляет проблем. Выбранная форма ведения бизнеса должна обеспечивать фирме более длительный временной горизонт, при этом быть эффективной и способствовать инновациям. Наконец, фирма должна быть институционально устойчивой.

Среди существующих форм ведения бизнеса наиболее впечатляющий набор свойств показывают фирмы, которыми владеют и управляют работники. Рабочие кооперативы интернализируют часть пагубных для будущих поколений внешних эффектов управленческих решений, имея при этом мотив прибыли. Такие фирмы сочетают в себе явную долгосрочную ориентацию с таким типом управления и стимулирования, который побуждает их сохранять большую долю прибыли внутри фирмы для использования в будущем, а также более тщательно наблюдать за менеджментом фирмы. Такие фирмы эффективны, также они институционально устойчивы. Про управляемые работниками фирмы сложно сказать, являются ли они значительно более дружественными к окружающей среде по сравнению с фирмами, принадлежащие инвесторам, хотя нет сомнений в том, что они не хуже.

В настоящее время в промышленно развитых странах с рыночной экономикой создаётся очень мало фирм, управляемых работниками, хотя их число намного больше, чем обычно думают. Вероятно, отсутствие знакомства с кооперативами и недостаток информации о формах бизнеса ограничивают кооперативное предпринимательство (Pérotin 2006) и, возможно, финансирование новых кооперативных предприятий в текущих обстоятельствах (Bowles and Gintis 1994). Однако могут иметь значение и другие факторы, такие как сложность формирования сообществ, делящих власть в фирме на ежедневной основе. Поэтому может возникнуть необходимость в поощрении индивидуального, а также коллективного предпринимательства в экономике фирм, управляемых работниками. Кроме того, другой тип организации будет необходим в секторах, где полностью полагаться на частную собственность нецелесообразно, как, например, в отраслях, для которых характерны проблемы распределения, серьёзная асимметричность информации в пользу производителя, необходимость непрерывности обслуживания, например, здравоохранение.

Фирмы, принадлежащие сотрудникам, часто считаются нежизнеспособными организациями. Это происходит в первую очередь из-за того, что они малоизвестны. Поэтому я начну с краткого обзора кооперативного сектора. Рабочие кооперативы могут прямо или косвенно влиять на будущие поколения. После обзорного раздела я перейду к разделу, где рассмотрю то, как производственные кооперативы прямо влияют на будущие поколения. Там я начну с того, как коллективная собственность на капитал, демократическое управление и стимулы в рабочих кооперативах дают им более долгосрочную ориентацию и побуждают накапливать активы для будущих поколений. Затем я исследую, как кооперативная модель даёт молодёжи возможности для проявления своего голоса и улучшения экономических перспектив, и, наконец, возможные последствия этой модели для поведения компаний в отношении истощения ресурсов и экологии. В четвёртом разделе рассматриваются возможные косвенные выгоды для будущих поколений от компаний, управляемых работниками, в первую очередь в результате долгосрочного воздействия стимулов, встроенных в бизнес-форму кооператива, для большей стабильности занятости и более качественного контроля над менеджментом. В пятом разделе я рассматриваю эффективность и жизнеспособность кооперативной модели, а также меры, которые могут потребоваться для развития предпринимательства и внедрения демократического управления в секторах, где частные коммерческие организации не подходят. Выводы подтверждаются результатами международных эмпирических исследований за последние три десятилетия. Шестой раздел завершает работу.

2. Фирмы, управляемые работниками

Фирмы в управлении работников встречаются гораздо чаще в индустриально развитых странах, чем обычно думают. Например, существует более 25000 рабочих кооперативов в Италии, 18000 в Испании, 2600 во Франции, 500 и больше в Великобритании и, возможно, около нескольких сотен в США². Известно очень немного рабочих кооперативов, которые являются особо крупными фирмами, но так происходит в силу того, что доля особо крупных фирм в принципе очень мала. К примеру, в США, Великобритании и Франции среди фирм с наёмными работниками более 90% имеют менее 20 работников, только 0.03% фирм имеют 5000 или больше работников в США. Такой малый процент особо крупных фирм приводит к очень малому числу особо крупных кооперативных фирм среди не очень большого числа рабочих кооперативов любых размеров (Pérotin 2015). Кооператив Mondragon в Северной Испании является самой крупной компанией, которой владеют работники, там работают более 80,000 человек, и рабочие кооперативы, как правило, крупнее других фирм в среднем (Pérotin 2015)³. Это можно наблюдать в большинстве отраслей экономики.

Демократичность ежедневного принятия решений в кооперативной фирме бывает различная, от маленьких коллективов, которые принимают все решения совместно и практикуют ротацию обязанностей, до крупных корпораций, в которых демократия преимущественно представительная. Но во всех случаях члены кооператива имеют полные права совладельцев, голосуют за стратегические решения на ежегодных общих собраниях и избирают главного исполнительного директора. Владение капиталом также может различаться. В США некоторые рабочие кооперативы имеют исключительно индивидуальные доли в капитале, частично доступные к продаже (Pencavel 2001), в отличие от большинства кооперативов в Европе, где индивидуальными долями нельзя торговать. Процент от общего капитала фирмы во владении одного члена кооператива часто ограничивается законом или уставом кооператива, с целью поставить лимит возможной власти индивидуальных участников; в части случаев участники обязаны иметь равные доли в капитале. Большинство рабочих кооперативов в Европе также имеют капитал в коллективном владении (в Великобритании это иногда приобретает форму

² Рабочие кооперативы по-прежнему составляют ничтожно малую долю всех предприятий, даже в Италии, где 25.000 кооперативов составляют 1.6% от числа фирм с работниками (используется статистика от Istat's 2013 по общему количеству фирм, статистика доступна по адресу www.istat.it/en/archive/enterprises), хотя в такой небольшой стране, как Уругвай, кооперативами являются 5% всех фирм (по данным, опубликованным в Burdín and Dean 2009). Данные по Испании взяты из Monzón Campos (2010) и не включают 11 тысяч фирм *sociedades laborales*, в которых большей частью капитала владеют работники и голоса при принятии решений пропорциональны размеру капитала. Другие источники приведены в работе (2015).

³ Около 40% работников Mondragon в мире являются членами кооператива (после быстрого роста группы в 1990-х и ранних 2000-х, группа теперь включает 110 кооперативов и 289 некооперативных дочерних компаний, некоторые из которых находятся в процессе «кооперативизации». Но в кооперативах группы членами должны быть не менее 75% работников.

траста, владеющего акциями в пользу сотрудников).

3. Прямая польза для будущих поколений

(1) Социальный институт, работающий на будущее

Наиболее очевидным способом, с помощью которого рабочие кооперативы предоставляют ресурсы для будущих поколений, является накопление капитала в коллективной собственности таким образом, чтобы он не мог быть израсходован членами. В этом смысле рабочий кооператив – единственный вид бизнеса, который по замыслу является коллективным благом, созданным для того, чтобы быть доступным для будущих поколений. Конституция большинства рабочих кооперативов, в которых часть капитала находится в коллективной собственности, предусматривает, что минимальный процент прибыли должен ежегодно сохраняться в коллективной собственности⁴. Кроме того, «блокировка активов» запрещает разделение коллективного капитала между членами, чтобы сохранить часть богатства, созданного нынешними участниками, для использования будущими поколениями. Блокировка активов и накопление уставного капитала в коллективной собственности были введены кооперативными движениями, заинтересованными в создании долгосрочных демократических фирм⁵.

Коллективное накопление капитала упрощает для новых участников присоединение к рабочему кооперативу за счёт сокращения суммы первоначальных инвестиций, которые необходимо сделать новым членам. В этом смысле следующие друг за другом поколения участников на самом деле не приносят жертв на благо будущих поколений, за исключением поколения-основателя. Этот дисбаланс корректируется в кооперативах Mondragon путём взимания со всех новых членов невозвращаемого взноса, который включается в коллективный капитал. В любом случае нельзя точно утверждать, что накопление капитала в коллективной собственности за счёт нераспределенной прибыли представляет собой какую-то жертву для нынешнего поколения, поскольку рабочие кооперативы по-настоящему занимаются распределением прибыли между работниками, в отличие от фирм, принадлежащих инвесторам. Если бы те же люди работали не в кооперативе, а в фирме, находящейся в собственности инвесторов, они не имели бы доступа к прибыли, кроме как в форме специальных бонусов; по доступным данным очевидно, что такие

⁴ Также можно предложить правило (уже существующее, например, во Франции), обязывающее обычные фирмы удерживать определённый процент прибыли, что могло бы служить своего рода страховкой. Однако коллективная собственность была бы непереносима для фирм, принадлежащих инвесторам, тем более непереносимой была бы блокировка активов (asset lock). Даже если бы это было не так, схема управления обычных фирм означала бы отсутствие многих преимуществ рабочих кооперативов.

⁵ Во Франции, например, это положение было включено в кооперативное законодательство в начале XX века по просьбе кооперативного движения после того, как было отмечено несколько случаев демутуализации. Это положение было первоначально рекомендовано Buchez.

бонусы обычно намного ниже в обычных фирмах, чем доля прибыли сотрудников в рабочих кооперативах (Pérotin 2012).

Блокировка активов гарантирует, что капитал, накопленный учредителями кооператива, а также созданный ими демократический институт продолжают жить как демократическая фирма, предотвращая демутуализацию в целях личной выгоды (*прим переводчика: демутуализация – процесс, при котором предприятие переходит из кооперативной формы владения и управления в какую-либо иную*). В противном случае у последующих поколений мог бы возникнуть соблазн продать бизнес и разделить капитал, накопленный предыдущими поколениями участников, как это произошло, например, со строительными обществами (тип финансовых потребительских кооперативов) в Великобритании. При этом следует отметить, что накопление коллективного капитала не препятствует накоплению индивидуального капитала, который участники выводят, например, при выходе на пенсию. Участники рабочих кооперативов Италии, Франции и кооператива Мондрагон делают это по-разному. (Alzola et al 2010). Кооперативы с блокировкой активов, как правило, выживают значительно больше ста лет. Нет никаких доказательств того, что неэффективные рабочие кооперативы выживают больше, чем обычные фирмы. (Burdín 2014, Pérotin 2006).

Эти кооперативные компании, вероятно, более долговечны, чем семейные фирмы, которые считаются в среднем более долгоживущими (Le Breton-Miller and Miller 2006), так как семейные фирмы могут быть заложниками произвольности наследования, в отличие от кооперативов. Однако нет данных, сравнивающих выживаемость этих двух типов фирм⁶. Доступность кооперативов для будущих поколений сопоставима с доступностью некоторых некоммерческих организаций, наделённых ресурсами самофинансирования, но с дополнительным демократическим аспектом и, конечно же, мотивом получения прибыли. Мотив получения прибыли даёт стимул к минимизации затрат, что даёт компаниям преимущество в эффективности в тех секторах, где желательна минимизация затрат и нет ситуации фиаско рынка⁷ (*прим. переводчика: фиаско рынка – экономический термин, характеризующий ряд ситуаций, когда рыночный механизм или «невидимая рука рынка» не справляются, и требуется вмешательство извне. В основном это ситуации с монополизацией, внешними эффектами, общественными благами и асимметрией информации. Как правило, в таких ситуациях вмешательство извне предполагается как государственное через административное принуждение, однако может заменяться вмешательством через негосударственные организации и методы, включая мораль и убеждение*).

(2) Включение молодого поколения в обсуждение

Молодёжь, начиная с позднего подросткового возраста, может участвовать в политическом диспуте, имея, по крайней мере, право голоса, однако в мире бизнеса у молодёжи нет простого

⁶ В разделе 5 ниже приводятся сравнительные данные о выживании рабочих кооперативов и других фирм.

⁷ В разделе 5 рассматривается случай секторов, в которых цель получения прибыли не является наилучшим стимулом для повышения эффективности.

пути к участию в принятии решений. Во всяком случае, деловой мир не предлагает молодёжи простого способа участия в управлении фирмой. Если они не являются предпринимателями, молодые обычно оказываются на низовых должностях, что может быть полностью оправдано соображениями навыков и опыта, но лишает фирму точки зрения той группы, которая может быть наиболее настроенной на будущее и на перемены. Формы демократического принятия решений, практикуемые в рабочих кооперативах, различаются, но, по крайней мере, молодые участники имеют один голос при принятии стратегических решений, как и остальные. Накопление капитала в коллективной собственности позволяет удерживать стоимость вхождения в кооператив на относительно низком уровне⁸, что делает участие доступным для молодых. Хотя можно возразить, что молодые люди могут быть недостаточно осторожны в принятии решений, также можно и сказать, что старшее поколение может быть слишком осторожным, и с большей готовностью к риску также может проявиться большая способность к инновациям.

Помимо большего участия в принятии решений фирмы, молодое поколение также, вероятно, получит больше обучения на рабочем месте в кооперативах, чем в других фирмах, поскольку рабочие кооперативы часто предоставляют больше обучения, чем обычные фирмы. (e.g., Lindkvist 2013, Bartlett et al 1992)⁹. Чем больше в фирме участие сотрудников в принятии решений, тем больше вероятность того, что молодые участники получают такой уровень самостоятельности и участия в делах фирмы, какой они бы не получили бы в обычной фирме. В кооперативах у опытных работников есть стимул передавать информацию новым участникам и заниматься их обучением на рабочем месте, так как прибыль распределяется, а перспектива длительного участия делает целесообразным для индивидуальных сотрудников вкладываться в развитие человеческого капитала. (Askildsen and Ireland 1993). Наконец, более равномерное распределение заработной платы в рабочих кооперативах характеризуется более высокой заработной платой в нижних децилях (и более низкой заработной платой в самых высоких), чем в обычных фирмах. (Clemente et al 2012, Burdín 2015, Magne 2014). Эта модель, вероятно, опять же принесёт пользу более молодым участникам, которые, как правило, занимают более младшие должности. Итак, в целом демократические фирмы создают среду, в которой молодые поколения с гораздо большей вероятностью смогут по-настоящему участвовать в формировании курса фирмы, а также получают возможности для развития.

(3) Отношение кооперативов к окружающей среде

Очень важным способом воздействия на жизнь будущих поколений является то, как работа фирмы влияет на окружающую среду. Vanek (1970) доказывал, что фирмы, управляемые работниками, лучше интернализируют внешние издержки для окружающей среды, по сравнению с обычными фирмами, так как работники и их семьи, в отличие от владельцев акций, обычно живут в той же

⁸ В кооперативах такого типа индивидуальные доли, как правило, не подлежат продаже и возвращаются членам, покидающим фирму, по номинальной стоимости (плюс некоторая инфляция). В тех случаях, когда цена участия в кооперативе является высокой по отношению к доходам, новым членам часто предоставляется возможность выплачивать свою долю частями.

⁹ В целом можно наблюдать, что больший объём обучения на рабочем месте предлагают фирмы с большим участием работников в управлении

местности. Ограничение в этом доводе, также рассмотренное FitzRoy (2010), заключается в том, что забота об окружающей среде со стороны работников-совладельцев кооператива может не распространяться на проблемы окружающей среды отдалённых территорий, связанных с работой фирмы, к примеру, может не распространяться на такие вопросы, как ущерб, нанесённый работой поставщиков или вред от продажи продуктов фирмы где-то в другом месте. Рассматривая инвестиции немецких фирм в защиту окружающей среды, Askildsen et al (2006) обнаружил, что наличие рабочего совета – структуры, через которую работники участвуют в управлении фирмой, – увеличивает в целом инвестиции, связанные с защитой окружающей среды, но не инвестиции, которые защищают окружающую среду территорий, удалённых от расположения фирмы. Стоит добавить, что, конечно, работники могут жить не там же, где работают: Gunn (2013) сообщает об осознанных усилиях очень этичных участников кооператива, направленных на помощь местному сообществу, даже при том, что эти участники добираются до работы издалека. Хотя множество рабочих кооперативов имеют явно альтруистические интересы и цели, такие взгляды не обязательно являются общим стандартом, особенно в экономике, где много фирм являются демократическими. Кроме того, могут возникать обстоятельства, при которых забота о рабочих местах и оплате труда имеет приоритет, даже при угрозе для окружающей среды непосредственно той местности, где работают сотрудники; такие обстоятельства могут возникать для сотрудников ядерной или угольной промышленности.

Другой аргумент выдвигают Vanek (1970), Schweickart (2009), FitzRoy (2010), предполагая, что различные цели, к достижению которых стремятся фирмы, управляемые работниками, могут приводить к меньшему росту, что предполагает меньше экологического ущерба. Основной аргумент берётся из теории кооперативных фирм, которая принимает за аксиому, что кооператив стремится к максимизации чистой прибыли в расчёте на одного участника. В таком случае фирма, управляемая работниками, будет меньше капиталистической фирмы, использующей ту же производственную технологию, потому что каждый дополнительный работник участвует не только в производстве, но и в распределении прибыли, в то время как в капиталистической фирме владельцы получают большую прибыль при найме большего числа работников. В долгосрочной перспективе владельцы обычной фирмы получают в два раза больше прибыли, если фирма увеличится в два раза (при постоянной отдаче от масштаба) при прочих равных условиях, в то время как остаётся неизменной чистая прибыль на каждого из вдвое увеличившегося числа работников. В целом, FitzRoy (2010) отмечает, что работники могут быть заинтересованы «в более медленном росте продаж и зарплат, в стабильности занятости, в большем удовлетворении от работы и... в счастье». Работники коллективно задают темп в демократической фирме и могут решить, что издержки роста слишком высокие. Опрометчивый рост может быть предотвращён через проводимый в кооперативах более строгий контроль менеджмента.

Однако, большинство существующих рабочих кооперативов задействуют наёмных работников, которые не являются членами кооператива. Вклад таких работников может приносить дополнительную прибыль участникам (Ben-Ner 1984), несмотря на то что в Италии и Франции есть положения, защищающие кооператив от превращения в обычную фирму, и эти положения в том

числе убирают любую выгоду членов кооператива от найма не-членов¹⁰. В любом случае, большой объём данных, представленный в работах таких авторов, как Fakhfakh et al (2012), Pencavel et al (2006), Clemente et al (2012), Arando et al (2009), and Burdín and Dean (2009), демонстрирует, что рабочие кооперативы крупнее, чем другие фирмы во Франции, Италии, Испании и Уругвае (Pérotin 2015), и имеющиеся ограниченные сравнительные данные об инвестициях не позволяют сделать вывод о том, что рабочие кооперативы обязательно растут медленнее, чем обычные фирмы.

Существует более убедительный аргумент в пользу утверждения о том, что кооперативы должны больше, чем другие фирмы, ориентироваться на защиту окружающей среды. Как отмечают FitzRoy (2010) и Schweickart (2009, участники кооперативов не имеют желания перемещать производство в страны с более слабыми экологическими ограничениями.

Смежный вопрос касается долговечности и других преимуществ товаров и услуг, производимых фирмой. Высокий уровень внутренней мотивации, часто наблюдаемый среди участников рабочих кооперативов, а также участие в управлении фирмой тех, кто производит товары или услуги, делают более вероятным повышенное внимание к качеству и гордость за производство на перспективу, чем в среднем в обычной фирме. Действительно, многие трудовые кооперативы в Соединённом Королевстве и других странах прямо заявляют более широкие цели, включая, например, поставку «органической пищи» и экологически безопасных товаров. Эта особенность отчасти может объясняться широкой ассоциацией с политическими левыми многих лиц, занимающихся продвижением рабочих кооперативов, и тем, что кооперативы составляют малую долю фирм. Однако, нельзя точно сказать, будет ли это общим правилом, если рабочие кооперативы будут представлять собой основной вид предпринимательской деятельности.

В целом можно предположить, что эко-след у кооперативов меньше, чем у традиционных фирм. Вместе с тем этот вопрос, по сути, остаётся для кооперативов внешним эффектом, поскольку они в основном преследуют свои частные интересы, подобно традиционным фирмам. По этой причине в форму предпринимательской деятельности сложно внедрить стимул к защите экологии, и вполне вероятно, что внешнее регулирование (включая экологические стандарты, налоги и т.д.) будет по-прежнему необходимо.

4. Косвенные выгоды для будущих поколений

(1) Большая стабильность рабочих мест в силу ориентации на более долгосрочную перспективу

Одним из ключевых факторов, определяющих ориентацию на более долгосрочную перспективу рабочих кооперативов по сравнению с фирмами, принадлежащими инвесторам, является их демократическое управление, в котором конкретным образом участвуют работники фирмы. Эта особенность имеет несколько последствий в связи с вопросами, которые важны для работников.

¹⁰ Я благодарна Franz Dietrich за то, что он указал на связь между механизмами деградации кооператива и ростом.

Первая особенность связана с такой важной для работников проблемой как риск безработицы. Фирмы, в которых работники имеют решающий голос, интернализируют последствия управленческих решений для работников, такие как риск безработицы, и по этой причине, вероятно, такие фирмы будут ориентироваться на более долгосрочную перспективу. Риск безработицы трудно снизить путём диверсификации, в отличие от рисков, которым подвергаются акционеры обычных фирм, которые, как правило, диверсифицируются (и ограничиваются стоимостью их капитальных вложений).

Это различие усугубляется тем, что, по широко распространённому мнению, управляющие крупных фирм сфокусированы на краткосрочной перспективе из-за того, как работает рынок капитала (Fama 1980). Смена работы сопряжена с издержками. В случае вынужденной безработицы стоимость потери работы выше и может включать долгосрочные социальные издержки и проблемы со здоровьем. Поэтому работники склонны ценить гарантии занятости. Таким образом, работники кооперативов, по сравнению с владельцами и управляющими обычных фирм, больше заинтересованы в том, чтобы убедиться, что фирма работает хорошо (Fama 1980) и выживет, по крайней мере, в течение нескольких лет (что соответствует медианному предполагаемому времени дальнейшего участия работника в кооперативе).

Результаты международных исследований подтверждают, что рабочие кооперативы дают более стабильную занятость, чем другие фирмы. Традиционные фирмы при прочих равных условиях реагируют на резкие изменения спроса тем, что меняют количество работников. Рабочие кооперативы в первую очередь изменяют заработную плату, а уже во вторую очередь изменяют количество работников, причём в меньшей степени и более медленно, чем обычные фирмы, по данным из США, Италии и Уругвая (Craig and Pencavel 1992, Pencavel et al 2006, Burdín and Dean 2009)¹¹. Одним из следствий такого отличия является то, что в периоды спада кооперативы сохраняют рабочие места лучше, чем другие компании. Сохранение рабочих мест приносит пользу не только работникам, но и сберегает навыки и уменьшает расходы в связи с текучестью кадров. Для сообщества, в котором был создан кооператив, сохранение рабочих мест позволяет экономить на пособиях по безработице и расходах на социальное обеспечение, а также на медицинское обслуживание, сохраняя при этом налоговые поступления и возможности для расходования средств в сообществе, причём всё это может иметь долгосрочное влияние на будущие поколения. Описательные данные, представленные Fakhfakh et al (2012), свидетельствуют о том, что французские трудовые кооперативы сохранили рабочие места лучше, чем другие французские фирмы во время рецессии начала 90-х, и имеющаяся сводная информация позволяет предположить, что это может быть верно и в отношении недавнего спада¹².

В целом фирмы в управлении работников, как представляется, ориентируются на более

¹¹ Стоит отметить, что из этого не следует какой-либо вывод об относительном уровне заработной платы в этих двух типах фирм, так как заработная плата членов кооператива включает долю в прибыли.

¹² Темпы роста, зарегистрированные в работе Roelants et al (2012 год), свидетельствуют о том, что исходя из показателей 2007 года как базиса в 100 условных единиц, занятость во французских трудовых кооперативах достигла 101,8 в 2011 году, в то время как данные Статистического управления Франции свидетельствуют о том, что за тот же период общая занятость сократилась со 100 до 99,8 (INSEE, 2014 год). Однако часть новых рабочих мест в кооперативах обусловлена созданием новых фирм.

долгосрочную перспективу, чем обычные фирмы. В Италии, во Франции и в Mondragon рабочие кооперативы, как правило, сохраняют значительно больше прибыли внутри фирмы, чем того требует закон или устав фирмы (Alzola et al 2010). Эти резервы делают фирму более устойчивой с финансовой точки зрения и могут представлять собой своего рода страховку для обеспечения гарантий занятости и поддержания уровня заработной платы в периоды спада (Zevi 2005, Navarra 2013). Если уровень безработицы будет очень низким, то может возникнуть опасность того, что члены старых кооперативов, которые накопили большой капитал, будут вести себя как *рантье*¹³ и жить за счёт коллективного накопленного капитала. В данном случае дополнительным стимулом является наличие некоторого индивидуального капитала и/или части прибыли. Это имело бы ещё более важное значение в тех принадлежащих инвесторам компаниях, которые делятся с работниками прибылью.

(2) Более тщательный контроль за управлением фирмы

Риски, связанные с занятостью, также стимулируют улучшать контроль за менеджментом; этому также способствуют и индивидуальные капитальные вложения работников в фирму, и ожидание доли в будущей прибыли. Работники, которые активно и конструктивно участвуют в управлении, скорее всего, будут лучше информированы и будут более внимательно следить за менеджментом, чем инвесторы, которые не имеют такого прямого контакта с работой фирмы. Особенно ограничены возможности акционеров и их готовность осуществлять контроль за управлением фирмы, если акции распределяются среди большого числа владельцев и их инвестиционные портфели диверсифицируются. Контроль со стороны работников кооператива уменьшает возможности менеджмента преследовать собственные цели за счёт владельцев фирмы. Это может приводить к меньшему объёму бесконтрольного роста, к которому иногда стремятся руководители, желая возглавлять более крупную организацию¹⁴, что влияет на истощение ресурсов. Активный мониторинг менеджмента может также препятствовать принятию фирмами слишком рискованных решений. Работники, в отличие от инвесторов, заинтересованы в гарантированной занятости и менее склонны к риску, поскольку они, как правило, имеют более низкие доходы, а также меньшие по объёму и менее диверсифицированные накопления, что может также приводить к большей обдуманности в принятии рискованных решений.

Управляющие должны преследовать цели членов кооператива в кооперативах всех видов. Вместе с тем, поскольку совладельцы рабочих кооперативов более осведомлены о внутренних делах, чем участники потребительских кооперативов, а их число, как правило, ниже, активный мониторинг менеджмента также чаще осуществляется в рабочем кооперативе, чем в потребительском. Работники кооператива имеют мотивацию к мониторингу менеджмента, что также, скорее всего, приведёт к более надёжному механизму контроля, чем в некоммерческой организации.

5. Эффективная и жизнеспособная модель

¹³ Термин Alberto Zevi.

¹⁴ См., например, исследование Masulis et al (2007 год), где приводятся свидетельства поведения менеджеров в виде «строительства империй», когда фирме не грозит поглощение.

(1) Продуктивная и эффективная организация

Демократические фирмы, где работники активно участвуют в управлении и получении прибыли, предоставляют работникам возможности и стимулы для того, чтобы: общаться и делиться личной информацией, проявлять творческий подход, тренировать других работников, инвестировать в собственное обучение. Работники всех поколений в совокупности обладают обширной информацией и базой навыков, а принимаемые совместно решения могут быть более эффективными. В целом участники рабочего кооператива имеют как стимулы, так и возможности для более интенсивной и качественной работы, поскольку агентские издержки значительно сокращаются по сравнению с обычными фирмами¹⁵. *(Прим. переводчика: агентские издержки – это экономическое понятие, отображающее потери и расходы заказчика, начальника, доверителя, избирателя в связи с выбором или наймом «агента», который обязуется выполнять поручения заказчика. Агентские издержки возникают вследствие того, что интересы заказчика и агента могут не совпадать и агент обладает большей информацией. Распространённые случаи агентских издержек: потери и расходы инвесторов фирмы в связи с эгоистичными решениями наёмного менеджмента, потери и расходы избирателей в связи с тем, что выбранный ими политик не выполняет обещаний и т.д.).* Более высокая степень самостоятельности сотрудников в демократических организациях, а также ощущение того, что организация ценит их, должны также способствовать внутренней мотивации, которая, как считается, должна поощряться в таких условиях (e.g., Frey and Jegen 2005). Кроме того, более стабильная занятость позволяет экономить на расходах, связанных с увольнением и набором персонала, и делает возможным более быстрое восстановление производства.

Обширная международная литература документально фиксирует следующий эффект: в обычных компаниях выше продуктивность, особенно совокупная производительность факторов производства, если работники участвуют в принятии решений, распределении прибыли и владеют акциями. (см., например, Kruse 2002, Pérotin и Robinson 2003 для обзора литературы). В мета-анализе эмпирических исследований этого эффекта Doucouliagos (1995) отмечает, что в рабочих кооперативах сильнее позитивный эффект от участия работников в принятии решений и распределении прибыли, чем в традиционных фирмах. Он объясняет этот результат более высоким уровнем участия работников в принятии решений в кооперативах. Kato and Morishima (2002) показывают, что участие в руководстве или принятии решений как на уровне подразделений, так и на уровне фирмы в целом, имеет решающее значение для того, чтобы в обычных японских компаниях работал стимулирующий эффект схем распределения прибыли и собственности среди работников¹⁶. Само по себе участие работников в управлении, даже в тех случаях, когда оно навязывается законодательством (а не добровольно принимается фирмами, которые считают его благоприятным), как было установлено в Германии в 1976 году, повышает эффективность работы: увеличение доли представителей работников от трети до половины состава наблюдательных

¹⁵ Прогнозы того, что демократия на рабочем месте будет омрачена медленными решениями и эффектом безбилетника, оказались необоснованными (см. раздел далее).

¹⁶ Обсуждение вопроса о взаимодополняемости форм участия см. в работе Ben-Ner and Jones (1995).

советов крупных немецких компаний оказало положительное воздействие на производительность компаний (FitzRoy and Kraft 2005).

В целом рабочие кооперативы организуют производство иначе, чем обычные фирмы. Эмпирические исследования, в которых сравниваются рабочие кооперативы и другие фирмы в США, Италии и Франции, показывают, что производственные функции этих двух типов фирм статистически существенно отличаются (Berman and Berman 1989, Estrin 1991, Craig and Pencavel 1992, Fakhfakh et al 2012) (*прим. переводчика: производственная функция – экономико-математическая количественная зависимость между объёмом производимой продукции и факторами производства, такими как затраты труда, капитала, природных ресурсов, уровень технологий*). При сопоставлении продукции, производимой двумя группами фирм в рамках каждого режима, кооперативы оказываются более продуктивными: если бы обычные фирмы вели себя как рабочие кооперативы, то они бы производили больше за счёт своих нынешних используемых ресурсов, в то время как кооперативы производили бы тот же объём продукции или меньше, если бы переключились на производственную функцию обычных фирм (Craig and Pencavel 1995, Fakhfakh et al 2012)¹⁷.

(2) Устойчивые, жизнеспособные фирмы

Экономическая теория фирм, управляемых трудом, выявила две структурные причины их неудачи. Первая причина – вырождение до капиталистической формы по мере постепенного сокращения доли членов в составе рабочей силы. Вторая причина – недостаточное инвестирование, при котором кооператив, полагающийся на внутренние финансы, требует неэффективно высоких и быстрых доходов от инвестиций, чтобы вернуть основную сумму до того, как члены покинут фирму. Предлагаемые в этой работе рабочие кооперативы имеют некоторые институциональные особенности, рекомендованные теоретиками для предотвращения неудач по обоим причинам. Например, для борьбы с вырождением до капиталистической формы, группа Мондрагон ввела правило для кооперативов, в котором зафиксирован максимальный показатель не-членов в составе рабочей силы; в итальянских кооперативах налоговые правила предусматривают стимулы для сохранения всей прибыли; во Франции закон налагает обязательство по распределению прибыли между не-членами наряду с членами, что также устраняет стимулы к вырождению кооператива. Как мы увидели, рабочие кооперативы накапливают капитал вследствие как рисков занятости, так и зафиксированных в кооперативе обязательств сохранять определённую прибыль внутри фирмы. Неудивительно, что имеющиеся данные по Франции и Италии свидетельствуют об отсутствии недостатка инвестиций (Estrin and Jones 1992, 1998, Pencavel et al 2006, Fakhfakh et al 2012, Maietta and Sena 2008), и временной горизонт инвестиционных проектов статистически не сильно отличается между рабочими кооперативами и другими фирмами в Великобритании (Robinson and Wilson 1993) и Италии (Bartlett et al 1992).

¹⁷ В группе Mondragon, Arando et al (2011) обнаружили, что только некоторые из кооперативных супермаркетов являются более продуктивными, чем не кооперативные (также в сети супермаркетов Eroski, принадлежащей группе). Однако это исследование не предусматривает разную организацию производства в кооперативных и некооперативных фирмах. Обзор эмпирических исследований деятельности рабочих кооперативов см. Pérotin (2012).

В настоящее время не вызывает удивления тот факт, что рабочие кооперативы выживают по крайней мере столь же хорошо, как другие фирмы. Хотя международные данные являются разрозненными, они свидетельствуют о том, что годовые показатели выживаемости существующих фирм либо лучше для рабочих кооперативов, чем для других фирм, либо идентичны для обеих групп. (Dow 2003). Staber (1989) считает, что годовые показатели закрытия кооперативов ниже, чем у мелких фирм атлантического побережья Канады в 1944-87 гг.; Ben-Ner (1988) сообщает о том, что в Соединённом Королевстве и Франции в 70-х и начале 80-х годов процент закрытия рабочих кооперативов был на треть ниже, чем процент закрытия компаний в среднем. В исследовании Pérotin (2015) обнаружен одинаковый годовой показатель закрытия (11%) среди рабочих кооперативов и других фирм во Франции за 20-летний период 1979-1998 годов.

Наиболее убедительные данные о сравнительном выживании рабочих кооперативов поступают из работы Burdín (2014 год), где оцениваются регрессионные функции Кокса для всех рабочих кооперативов и обычных фирм в Уругвае за период с апреля 1996 года по декабрь 2005 года (*прим. переводчика: регрессия Кокса, или модель пропорциональных рисков, — прогнозирование риска наступления события для рассматриваемого объекта и оценка влияния заранее определённых независимых переменных на этот риск*). Автор работы считает, что кооперативы выживают лучше при прочих равных условиях, чем обычные фирмы. Burdín (2014) также изучает динамику, предшествующую закрытию рабочих кооперативов, и обнаруживает, что выживание кооперативов связано с более стабильной занятостью, но не с большей изменчивостью оплаты труда, указывая на то, что выживание было достигнуто не за счёт искусственного сохранения неэффективных фирм путём снижения заработной платы работников¹⁸.

(3) Вопрос о предпринимательстве

Причина, по которой в настоящее время в промышленно развитых странах существует сравнительно мало рабочих кооперативов, заключается в том, что кооперативов по сравнению с традиционными фирмами создаётся очень мало. Успешные рабочие кооперативы можно найти в большинстве отраслей, и между странами есть отличия касательно доли кооперативов в различных отраслях производства (Pérotin 2015). В связи с этим маловероятно, что кооперативная форма применима только в некоторых отраслях, и что этим можно объяснить слабую распространённость кооперативов. В качестве объяснения относительной редкости фирм, управляемых трудом, был предложен ряд факторов. В настоящее время для рабочих кооперативов выше информационные барьеры, так как они слабо известны, а многими организациями, важными для потенциальных предпринимателей, рассматриваются как нежизнеспособный вид бизнеса; такими организациями являются банки и государственные учреждения, оказывающие поддержку при создании компаний. Кроме того, необходимость формирования группы, которая будет участвовать в управлении фирмой, может привести к возникновению большего числа проблем, чем при создании фирмы в

¹⁸ Стоит упомянуть, что в неидеальном мире с вынужденной безработицей, чистые последствия для благосостояния в любом случае не могут быть отрицательным при сохранения нескольких неэффективных фирм вместо их закрытия или сокращения рабочих мест с соответствующими социальными, медицинскими и финансовыми издержками (в виде выплаченных пособий и упущенных налоговых поступлений).

индивидуальной собственности (Dow 2003, FitzRoy 2010). И, наконец, ряд авторов выдвинули в качестве потенциальной проблемы доступ к капиталу; проблема, возникающая отчасти из-за информационных барьеров, а отчасти из-за того, что люди, создающие трудовые кооперативы, в среднем могут быть менее состоятельными, чем другие предприниматели; при этом интересно отметить, что Walras (1865), будучи убеждённым сторонником всех видов кооперативов, высказал предположение о том, что ограниченный доступ к внешнему финансированию является не проблемой, а как раз причиной для создания кооперативов, а не компаний, находящихся в индивидуальной собственности.

Эмпирические данные согласуются с этими причинами. Сильные эффекты плотности и агломерации наблюдаются в Израиле, Франции и Испании (Russell and Hanneman 1995, Pérotin 2006, Arando et al 2009, 2012), это выражается в том, что наличие существующих рабочих кооперативов в определённом месте и/или определённом году является одним из основных факторов, предопределяющих появление новых кооперативов. Podivinsky и Stewart (2007, 2012) также показывают, что высокие требования к капиталу и риски снижают количество создаваемых рабочих кооперативов в Великобритании. Существование созданных кооперативов, вероятно, связано с более полной информацией о секторе, а более качественная информация должна быть связана с более низкой стоимостью капитала. Важно отметить, что там, где кооперативы существуют, кооперативные движения создали организации по поддержке предпринимателей, желающих создать рабочие кооперативы, а также занимаются профессиональной подготовкой и распространением информации об этом секторе. Díaz Foncea (2012) подчёркивает ключевую роль, которую играют консультационные фирмы по вопросам предпринимательской деятельности; выбранные им для исследования кооперативные предприниматели в Арагоне (Испания) называют советы таких консультационных фирм наиболее важным определяющим фактором при создании рабочих кооперативов.

Поэтому для продвижения рабочих кооперативов важно поощрять работу организаций по поддержке кооперативного предпринимательства, которые занимаются профессиональной подготовкой и распространением информации о кооперативных фирмах. Важно также создавать и другие структуры поддержки потенциальных кооперативных предпринимателей. «Seed corn» фонды – фонды посевного финансирования (*прим. переводчика: также фонды посевных инвестиций*), могут обеспечить кооперативные стартапы минимальным необходимым финансированием, как показывает опыт нескольких существующих кооперативных движений, а также банка федерации кооперативов Mondragon, Caja Laboral Popular. По-прежнему необходимым может оставаться поощрение индивидуального предпринимательства, которое может быть важным источником новых деловых идей, при том условии, что в управлении компанией станут участвовать работники, когда фирма выйдет на этап стабильной работы; в любом случае на таком этапе многие индивидуальные предприниматели продают бизнес.

(4) Сектора, не подходящие для частного коммерческого предоставления благ

Некоторые отрасли, такие как здравоохранение, отличаются особенностями, которые делают их неподходящими для коммерческого предпринимательства. Такие особенности включают в себя серьёзную информационную асимметрию в пользу поставщика, которая, к примеру, стимулирует

коммерческие предприятия предоставлять ненужные или более прибыльные услуги, или позволяет снижать качество, когда его трудно проверить. Может существовать вопрос равного доступа (к примеру, в области здравоохранения, образования, почтовых услуг и т.д.), требующий чтобы все слои населения имели доступ к услугам на одинаковых условиях, независимо от того, как далеко от крупной инфраструктуры они живут. Решающее значение может иметь непрерывность обслуживания (как, например, в случае коммунальных услуг, домов престарелых или транспорта).

В этих случаях стремление к получению прибыли и/или частная собственность, даже при условии регулирования, могут привести к неоптимальному предоставлению услуг. Продвижение внутренней мотивации, обеспечиваемой рабочими кооперативами, может смягчать, но не устранять некоторые проблемы, связанные с целью получения прибыли, и эти сектора, возможно, должны по крайней мере частично принадлежать государству или местной общине. Некоторые преимущества демократических фирм, такие как внутренняя мотивация и тщательный мониторинг менеджмента, могут быть сохранены путём вовлечения персонала в процесс управления. Некоторые информационные преимущества, обеспечиваемые участием потребителей в управлении некоммерческими организациями, возглавляемыми клиентами (см., например, Ben-Ner 1986), могут быть получены путём привлечения клиентов наряду с сотрудниками к управлению фирмами, как, например, во многих итальянских социальных кооперативах (см., например, Borzaga 1997, Zandonai 1997). В то же время совокупный общественный интерес может быть представлен участием правительства или местных сообществ в управлении наряду с персоналом и клиентами. Различные виды организаций, в которых многочисленные заинтересованные стороны участвуют в процессе управления, предлагают возможные модели, которые могут использоваться на международном уровне кооперативами и компаниями, находящимися в собственности местных сообществ, или организациями государственного сектора, управление которыми с участием многих заинтересованных сторон необходимо будет оценить.

6. Выводы

Поощрение рабочих кооперативов как формы предпринимательства будет способствовать наращиванию фирмами активов, которые могут быть использованы будущими поколениями (без большого самопожертвования со стороны текущего на момент времени поколения работников, поскольку владение работниками влечёт за собой перераспределение). Это также вовлечёт молодёжь в формирование будущего производства. Хотя не ясно, будут ли демократические фирмы непременно способствовать охране окружающей среды без соответствующего регулирования, вполне вероятно, что их негативное воздействие на среду будет менее значительным.

В дополнение к этим непосредственным эффектам для будущих поколений, управляемые работниками фирмы могут также косвенно приносить пользу будущим поколениям, сдерживая необузданный рост компаний ради самого роста, предотвращая потерю квалифицированных

кадров и рабочих мест, что может иметь для общин серьёзные кумулятивные эффекты на долгое будущее.

Поощрение демократических фирм может принести более широкие выгоды общинам, в которых они действуют. Большой эгалитаризм рабочих кооперативов приводит к гораздо меньшим различиям в оплате труда даже в таких крупных фирмах, как Mondragon. В условиях закрытых рынков труда руководителей высшего звена наблюдается неудержимый рост уровня оплаты труда; отсутствие такого явления в кооперативах должно давать большую социальную устойчивость, хотя участники кооперативов с самой высокой квалификацией могут покинуть кооперативный сектор, если различия в оплате труда выше в других секторах экономики (Burdín 2013); весьма ограниченные данные о деятельности рабочих кооперативов в области гендерной и этнической дискриминации являются неоднозначными (Clemente et al 2012, Magne 2014). Рабочие кооперативы приведут к более справедливому распределению доходов и богатства.

И, наконец, я утверждаю в другой работе (Pérotin 2014), что большая способность фирм, принадлежащих работникам, сохранять рабочие места в периоды спада, наряду с тем фактом, что создание рабочих кооперативов является более контр-циклическим, чем создание фирм в целом, может привести к оздоровлению и местных финансов, и населения. Сохранение рабочих мест сокращает расходы на пособия по безработице и социальные услуги, сохраняет налоговые поступления. Это также может создавать эффекты перелива, положительно влияющие на местную экономику. Что более важно в долгосрочной перспективе, это может привести к некоторому сокращению значительных расходов на здравоохранение, связанных с безработицей, а безработица, как теперь известно, связана с заметным ростом сердечно-сосудистых и психических заболеваний. Таким образом, распространение демократии на рабочих местах может позволить нам оставить будущим поколениям социально более устойчивые сообщества.

В копилке материалов форума soorganizator.ru можно найти и обсудить ещё одну работу Вирджинии Перотин: «**Что мы знаем о рабочих кооперативах?**», а также работы иных авторов по темам кооперации и местного развития.

Источники

- Alzola, Izaskun, Saioa Arando, Fathi Fakhfakh, Fred Freundlich, Mónica Gago, Virginie Pérotin, and Alberto Zevi. 2010. "Are Labour-Managed Firms All the Same? A Comparison of Incentives for Growth, Democracy and Institutional Sustainability in the Constitutions of Worker Cooperatives in Mondragon, Italy and France", Paper presented at the 15th World Congress of the International Association for the Economics of Participation (IAFEP) Paris (France), July.
- Arando, Saioa, Iñaki Peña and Ingrid Verheul. 2009. "Market entry of firms with different legal forms: An empirical test of the influence of institutional factors", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5, 77–95.
- Arando, Saioa, Mónica Gago, Derek C Jones and Takao Kato. 2011. "Efficiency in employee-owned enterprises: An econometric case study of Mondragon", IZA DP No. 5711, May.
- Arando, Saioa, Mónica Gago, Jan M. Podivinsky and Geoff Stewart. 2012. "Do labour- managed firms benefit from agglomeration?", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 84, 193-200.
- Askildsen, Jan Erik and Norman J Ireland. 1993. "Human Capital, Property Rights, and Labour Managed Firms", *Oxford Economic Papers*, New Series, 45 (2), 229-242.
- Bartlett, Will, John Cable, Saul Estrin, Derek C. Jones, and Stephen C. Smith. 1992. "Labor- Managed and Private Firms in North Central Italy: An Empirical Comparison", *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 103–18.
- Ben-Ner, Avner. 1984. "On the Stability of the Cooperative Form of Organization", *Journal of Comparative Economics*, 8(3), 247-260.
- Ben-Ner, Avner. 1986. "Nonprofit organizations: Why do they exist in market economies?", in Rose-Ackerman (ed.), *The Economics of Nonprofit Institutions: Studies in structure and policy*. Oxford (UK)/NewYork (NY, USA), Oxford University Press, pp. 94-113.
- Ben-Ner, Avner. 1988. "Comparative Empirical Observations on Worker-Owned and Capitalist Firms", *International Journal of Industrial Organization*, 6, 7–31.
- Ben-Ner, Avner, and Derek C Jones. 1995. "Employee Participation, Ownership and Productivity: A New Theoretical Framework," *Industrial Relations*, 34(4), 532–54.
- Berman, Katrina V, and Matthew D Berman. 1989. "An Empirical Test of the Theory of the Labor-Managed Firm", *Journal of Comparative Economics*, 13, 281–300.
- Bowles, Samuel, and Herbert Gintis. 1994. "Credit market imperfections and the incidence of worker-owned firms", *Metroeconomica* 45 (3), 209 – 223.
- Borzaga, Carlo. 1997. "L'évolution récente de la coopération sociale en Italie", *Revue des Etudes Coopératives, Mutualistes et Associatives*, 266, 55-63.
- Burdín, Gabriel. 2015. "Equality under Threat by the Talented: Evidence from Worker- Managed Firms", *Economic Journal*.
- Burdín, Gabriel. 2014. "Are worker-managed firms more likely to fail than conventional enterprises? Evidence from Uruguay", *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (1), 202- 238.
- Burdín, Gabriel, and Andrés Dean. 2009. "New Evidence on Wages and Employment in Worker Cooperatives Compared with Capitalist Firms", *Journal of Comparative Economics*, 37, 517–33.
- Clemente, Jesús, Millán Díaz Foncea, Carmen Marcuello and Marcos Sanso Navarro. 2012. "The wage gap between cooperative and capitalist firms: Evidence from Spain", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 83 (3), 337–356.
- Craig, Ben, and John Pencavel. 1992. "The Behavior of Worker Cooperatives: The Plywood Companies of the Pacific Northwest", *American Economic Review*, 82(5), 1083–1105.

Craig, Ben, and John Pencavel. 1995. "Participation and Productivity: A Comparison of Worker Cooperatives and Conventional Firms in the Plywood Industry", *Brookings Papers: Microeconomics*, 121–74.

Díaz Foncea, Millán. 2012. *Sociedades Cooperativas y emprendedor cooperativo: análisis de los factores determinantes de su desarrollo*. Doctoral thesis, Zaragoza University (Spain).

Doucouliafos, Chris. 1995. "Worker Participation and Productivity in Labor-Managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta-Analysis", *Industrial and Labor Relations Review*, 49(1), 58–78.

Dow, Gregory K. 2003. *Governing the Firm. Workers' Control in Theory and Practice*. Cambridge (UK): Cambridge University Press.

Estrin, Saul. 1989. "Workers' co-operatives: Their merits and their limitations" in S Estrin and J Le Grand, (eds) *Market Socialism*. Oxford (UK): Clarendon Press.

Estrin, Saul. 1991. "Some Reflections on Self-Management, Social Choice, and Reform in Eastern Europe", *Journal of Comparative Economics*, 15, 349–66.

Estrin, Saul, and Derek C Jones. 1992. "The Viability of Employee-Owned Firms: Evidence from France," *Industrial and Labor Relations Review*, 45(2), 323–38.

Estrin, Saul, and Derek C Jones. 1998. "The Determinants of Investment in Employee- Owned Firms: Evidence from France," *Economic Analysis*, 1(1), 17–28.

Fakhfakh, Fathi, Virginie Pérotin and Mónica Gago. 2012. "Productivity, capital and labor in labor-managed and conventional firms: An investigation on French data", *Industrial and Labor Relations Review*, 65 (4), 847-878.

Fama, Eugene. 1980. "Agency problems and the theory of the firm", *Journal of Political Economy*, 88, 288-307.

FitzRoy, Felix. 2010. "Firm governance, environment and happiness", keynote lecture, 15th World Congress of the International Association for the Economics of Participation (IAFEP) Paris (France), July.

FitzRoy, Felix and Kornelius Kraft. 2005. "Co-determination, efficiency and productivity", *British Journal of Industrial Relations*, 43 (2),

Frey, Bruno S, and Reto Jegen. 2005. "Motivation crowding theory", *Journal of Economic Surveys*, 15(5), 589-611.

Insee (Institut de la statistique et des études économiques). 2014. "Emploi total au 31 décembre: ensemble des personnes" series No 001664729 available on

Kato, Takao and Motohiro Morishima, "The Productivity Effects of Participatory Employment Practices: Evidence from New Japanese Panel Data," *Industrial Relations*, 41 (4), 487-520.

Kruse, Douglas. 2002. *Research Evidence on the Prevalence and Effects of Employee Ownership*. Testimony before the Subcommittee on Employer-Employee Relations, Committee on Education and the Workforce, U.S. House of Representatives, February 13.

Le Breton-Miller, Isabelle, and Danny Miller. 2006. "Why do some family businesses out- compete? Governance, long-term orientations, and sustainable capability", *Entrepreneurship Theory and Practice*, November, 731-746.

Lindkvist, Lars. 2013. "From QUO VADIS To VADEMECUM. Economic democracy and employee cooperatives within dental care", paper presented at the workshop on Perspectives on Economic Democracy, Franco-Swedish Programme in Philosophy and Economics, Paris, April.

Magne, Nathalie. 2014. "Wage inequality in French worker cooperatives versus conventional firms", Paper presented at the 17th World Congress of the International Association for the Economics of Participation (IAFEP), Montevideo (Uruguay) July.

Maietta, Ornalla Wanda, and Vania Sena. 2008. "Shadow price of capital and the Furubotn–Pejovich effect: Some empirical evidence for Italian wine cooperatives", *Applied Stochastic Models in Business and Industry*, 24, 495-505.

- Masulis, Ronald W, Cong Wang and Fei Xie. 2007. "Corporate governance and acquirer returns", *Journal of Finance*, 62 (4), 1851-1889.
- Monzón Campos, L. (ed.). 2010, *Las grandes cifras de la economía social en España*. Valencia (Spain): CIRIEC-España.
- Navarra, Cecilia. 2013. "How do worker cooperatives stabilize employment? The role of profit reinvestment into locked assets", WP 1307, Departement of Economics, Namur University.
- Pencavel, John. 2001. *Worker Participation: Lessons from the Worker Co-ops of the Pacific Northwest*. New York (NY, USA): Russell Sage Foundation.
- Pencavel, John, Luigi Pistaferri, and Fabiano Schivardi. 2006. "Wages, Employment and Capital in Capitalist and Worker-Owned Firms", *Industrial and Labor Relations Review*, 60(1), 23–44.
- Pérotin, Virginie. 2006. "Entry, Exit and the Business Cycle: Are Cooperatives Different?" *Journal of Comparative Economics*, 34, 295–316.
- Pérotin, Virginie. 2012. "The performance of worker cooperatives", ch. 8 in P Battilani and H Schroeter (eds) *The Cooperative Business Movement, 1950 to the Present*,. New York, Cambridge University Press, pp195-221.
- Pérotin, Virginie. 2013. "What do we really know about worker cooperatives?", Leeds University Business School.
- Pérotin, Virginie. 2014. "Worker Cooperatives: Good, Sustainable Jobs in the Community", *Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity*, 2 (2), 34-47.
- Pérotin, Virginie and Andrew Robinson. 2003. "Employee participation in ownership and profit. A review of the issues and evidence", European Parliament Working Paper, No. SOCI109EN, Social Affairs Series, Directorate-General for Research, European Parliament, 2003.
- Podivinsky, Jan M and Geoff Stewart. 2007. "Why is labour-managed firm entry so rare? An analysis of UK manufacturing data", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 63, 177-192.
- Podivinsky, Jan M and Geoff Stewart. 2012. "On the choice between capitalist and labour- managed production: Evidence from a panel of entrants into UK manufacturing industries", in A Bryson (ed), *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, 13, 77-95.
- Rappaport, Alfred. 2005. "The economics of short-term performance obsession", *Financial Analysts Journal*, 61 (3), 65-79.
- Robinson, Andrew, and Nick Wilson. 1993. "Co-operatives vs. Private Firms: An Empirical Comparison of Co-operatives and Private Small Firms in Britain", *International Business Review*, 2(3), 281-296.
- Robinson, Andrew and Hao Zhang. 2005. "Employee Share Ownership: Safeguarding Investments in Human Capital", *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3), 469-488.
- Roelants, Bruno, Diana Dovgan, Hyungsik Eum and Elisa Terrasi. 2012. *The Resilience of the Cooperative Model*. Brussels (Belgium): CECOP-CICOPA.
- Russell, Raymond, and Robert Hanneman. (1995). "The Formation and Dissolution of Worker Cooperatives in Israel, 1924–1992", in Raymond Russell, *Utopia in Zion: The Israeli Experience with Worker Cooperatives*, Albany (NY, USA), State University of New York Press, pp. 57–95.
- Schweickart, David. 1996. *Against Capitalism*. Boulder (CO, USA): Westview Press, HarperCollins.
- Schweickart, David. 2009. "Is Sustainable Capitalism an Oxymoron?", *Perspectives on Global Development and Technology*, 8, 559-580.
- Staber, Udo. 1989. "Age-Dependence and Historical Effects on the Failure Rates of Worker Cooperatives: An Event-History Analysis", *Economic and Industrial Democracy*, 10, 59–80.
- Vanek, Jaroslav. 1970. *The General Theory of Labor-Managed Market Economies*. Ithaca (NY, USA): Cornell University Press.

Walras, Léon. 1865. *Les associations populaires de consommation, de production et de crédit*. Paris (France): Dentu.

Zandonai, Flaviano. 1997. "Le dimensioni generali del fenomeno", in Centro Studi CGM(Consorzio Gino Matarelli) *Imprenditori sociali. Secondo rapporto sulla cooperazione sociale in Italia*, Turin, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, pp. 33-49.

Zevi, Alberto. 2005. "Il finanziamento delle cooperative," in E. Mazzoli and S. Zamagni, *Verso una nuova storia della cooperazione*, Bologna (Italy), Il Mulino, pp. 293–332.