

ПРОБЛЕМЫ САМОУПРАВЛЕНИЯ

П. КРОПОТКИН, директор народного предприятия

НАРОДНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ – ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Производственное самоуправление является, по сути, ровесником человечества, восходя к первобытному обществу, фрагментарно существующему в период рабовладения, снова обретая свое значение в средневековье: в ремесленных гильдиях (частично), университетских сообществах, русских артелях. Уже после Октябрьской Революции, столкнувшись с чрезвычайной сложностью построения социализма в сравнительно экономически слаборазвитой России, Ленин пишет (1923г.): «Теперь мы вправе сказать, что простой рост кооперации для нас тождественен... с ростом социализма».

В наши дни десятки тысяч кооперативов, предприятий в собственности работников или с их большим долевым участием, существуют в странах Запада, а также широко представлены в Аргентине, Венесуэле и т. д.; элементы производственного самоуправления внедряются и на ряде крупных чисто капиталистических корпораций; в Китае и на Кубе коллективные предприятия производят 1/3 и более ВВП

В чем же причина столь длительной живучести этих форм, переживших несколько формаций, и почему, с другой стороны, нигде им не удалось стать господствующей формой производственных отношений? Каковы их перспективы для будущих социалистических преобразований и почему, наконец, в современной России они представлены лишь первыми сотнями, в основном маломощных, сельскохозяйственных предприятий и несколькими десятками промышленных, исследовательских, торговых, образовательных и прочих организаций?

Основной причиной непрекращающейся востребованности форм производственного самоуправления является возможность частичного преодоления в них отчуждения работников - от управле-

ния производством, от распределения результатов общего труда, от смысла созидательного труда в целом, определяемого коллективной, общественной, родовой сущностью человека. Отчуждения, характерного для всех классовых обществ. Причем, хотя отчуждение, в условиях окружающего мира, и преодолевается лишь частично, зато для возникновения и функционирования коллективных предприятий не требуется коренного изменения всей общественно - экономической системы.

Если же говорить об отсутствии длительного опыта господства производственного самоуправления, то следует выделить, как минимум два фактора:

- лишь частичное преодоление ими отчуждения (возможность самоэксплуатации, конкуренция между предприятиями, резко неравные стартовые и отраслевые условия, ведущие к неравенству коллективных предприятий при рыночных отношениях и т.д.); - недостаточная «объединительная» сила этих форм, завязанных в первую очередь на групповые (местные) интересы, требующих личного, более или менее глубокого, понимания проблем, что для общества в целом, при разнообразии этих проблем, пока недостижимо. Появление же слоя профессиональных руководителей и чиновников со временем ведет к разложению самоуправленческих структур.

Поэтому в «объединительной силе» самоуправляемых предприятий проигрывают и деспотизм древности, и средневековой королевской власти, и госкапитализм, и крупным капиталистическим корпорациям, охватывающим единую деятельность свои подразделения на разных континентах.

Переходя к вопросу о перспективах производственного самоуправления останавливаясь на особенностях группы самоуправляющихся предприятий Москвы, хорошо знакомых автору.

Характерными их чертами являются:

- выбор работниками формы собственности предприятия;

- выборность руководства и Совета предприятия (с представительством разных слоев);

- максимальное делегирование «вниз» полномочий по управлению производством;

- коллективные (общим собранием либо советом предприятия) решения по распределению финансовых результатов труда (доли в прибыли, установление норм и расценки, решения по крупным инвестициям);

- полная финансовая открытость и честность - включая информацию об оплате руководства;

- самоограничение дифференциации доходов - так, зарплата руководителя нормируется по отношению к средней или минимальной зарплате на предприятии - как правило, не превышая ее более чем в 3 - 5 раз;

- доведение до сотрудников всей информации о текущей деятельности, проблемах и перспективах предприятия;

- экономическое обучение сотрудников;

- голосование при принятии решений производятся либо по принципу «один человек - один голос», либо с учетом коэффициента для каждого сотрудника, определяемого его трудовым участием, квалификацией, ответственностью;

- капитал чаще всего неделим, либо выплата соответствующей доли в денежном выражении производится при увольнении (выходе на пенсию);

- определенную роль играют нематериальные стимулы - «интересно работать» - а в некоторых случаях изобретательство и другие инновации поощряются и материально;

- функционирование предприятия как коллективного невозможно без доверия к руководству, что требует от руководителей соответствующих

качеств (ума, профессиональных знаний, честности, целеустремленности, «единства слова и дела»).

Как результат, можно отметить, что на коллективных предприятиях:

- эффективность труда работников выше, чем на частнокапиталистических;

- господствуют отношения взаимного доверия и честности - контроль над работниками необходим лишь в малых масштабах, т. к. замещается самоконтролем;

- руководители и ведущие специалисты, несколько проигрывая в доходе, получают большее удовлетворение от работы и возможность сохраняться целевой личностью;

- работники ощущают более высокую защищенность от колебаний рыночной экономики, безработицы и т. д.

Касаюсь часто возражения противников производственного самоуправления о склонности коллективов «проедать» средства накопления (развития), отметив, что склонность работников к инвестированию зависит от перспектив развития, честности экономических отношений и в целом резко увеличивается при достижении дохода, обеспечивающего умеренно-ограниченные потребности.

Развитие коллективных предприятий в России сдерживается, во-первых, полным отсутствием государственной поддержки (в отличие от многих, даже капиталистических, стран), во-вторых, их раздробленностью и, как правило - маломощностью, недостатком финансовых средств для модернизации и рекламных кампаний, научно-технического общения, некоторых «узких» специалистов и т.д.

Некоторые из этих проблем могли бы решаться без значительных финансовых средств, в ос-

новном на общественных началах, однако, к сожалению, в современной России ни одна заметная партия или общественно-политическое движение не поддерживают всерьез коллективные предприятия. Сами же предприятия, которые могли бы стать экономической базой левых партий, поддержку левому движению (в ряде случаев) оказывают с удовольствием, но имеют пока весьма скромные возможности.

3. Принципиально новое общество (по Марксу, все до него - лишь «предыстория») потребует столь же принципиально нового типа общественного устройства, допускающего огромное разнообразие жизненных путей. В переходный период, по мнению автора, наиболее приемлемы формы народной, гражданской демократии, сменяющиеся затем «демократическим социализмом».

Преимуществами государственных (общенародных) предприятий должны стать высокая производительность труда и большая престижность работы на них. Переход от частных и коллективных предприятий к общенародным формам должен быть постепенным, ступенчатым, с максимальным моральным поощрением общества.

Социально - экономическая структура общества будущего должна обеспечивать возможность жизни и достойной реализации разных в психологическом, физическом отношении и по своим жизненным ориентациям людей («новаторов» и «исполнителей»), романтиков и прагматиков, предприимчивых и пассивных и т.д.) при постепенном перевооружении личностей с некоторыми антиобщественными склонностями.

Продвижение к социализму возможно лишь на основе совместного параллельного развития реальной демократии (народовластия) и производственного самоуправления.

Ф. КЛОЦВОГ, д. э. н., профессор

САМОУПРАВЛЕНИЕ: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

Идея самоуправления трудовых коллективов является одной из фундаментальных идей, прочно входящих в арсенал социалистической идеологии. Однако, понимая эту идею весьма не однозначно. Широко распространены такой примитивный взгляд на самоуправление, который предполагает передачу предприятий в собственность трудовых коллективов и предоставление им неограниченного права выхода на свободный рынок. При таком «рыночном» взгляде на самоуправление трудовых коллективов вряд ли можно всерьез говорить о построении социалистического общества. Очевидно нельзя так же сводить проблему самоуправления трудовых коллективов к вопросам выборности руководства предприятий, организации системы зарплаты и премирования, участия работников в прибыли.

Современный капитализм, вырабатывая все новые формы своей самозащиты и самосохранения, взяла на вооружение и идею самоуправления. Во многих развитых капиталистических странах, в частности в США, получили заметное развитие предприятия, где средства производства являются собственностью трудовых коллективов (так называемые ЭСОПы). Обладают некоторыми особенностями отношений внутри предприятия, они органически встроены в систему общественных отношений капитализма и, создавая впечатления «социализации» капитализма, совершенно не угрожают его основам - господствующему положению частной собственности, рыночной конкуренции, эксплуатации классом капиталистов наемных работников.

Только при социализме, в условиях перехода основной массы средств производства в руки трудящихся, реальное самоуправление трудовых коллективов становится не только возможным, но и объективно необходимым. Это предопределено самим характером производственных сил, которые складываются в целостный народнохозяйственный комплекс.

В рамках этого комплекса отдельные предприятия сохраняют относительную техническую, а, следовательно, и относительную экономическую обособленность. Социалистическое общество, являясь владельцем, т. е. верховным собственником основной массы средств производства - заводов, фабрик, земли и других природных ресурсов, передает отдельные части этих средств производства в пользование трудовых коллективов. Одновременно общество поручает созданному им советскому государству осуществлять стратегическое управление общенародными средствами производства в интересах общества и под контролем общества.

Планомерная управляемость социально-экономическим развитием - одно из главных сущностных черт социализма. Социалистическое государство посредством народнохозяйственного плана централизованно формирует основные народнохозяйственные, межотраслевые и межрегиональные пропорции, обеспечивающие максимально возможное удовлетворение потребности общества. При этом народнохозяйственный план не может и не должен вмешиваться в процессы формирования частных - внутри отраслевых, внутри региональных и внутри производственных пропорций. Такие пропорции могут и должны формироваться лишь на основе непосредственного взаимодействия предприятий. Следовательно, задачей трудовых коллективов предприятий является управление

переданными в их пользование средствами производства и осуществление прямого взаимодействия с потребителями своей продукции (услуг).

Самоуправляемые предприятия, функционирующие, в рамках народнохозяйственного плана становятся основным звеном социалистического общества. Между ними и государством складываются отношения арендного типа, при которых предприятия обязуются выполнять главные задания плана и передавать государству часть созданной новой стоимости в форме платы за общественные ресурсы. Остальная часть стоимости (хозрасчетный доход), остающаяся, после возмещения материальных затрат и уплаты государству налогов на ресурсы является собственностью предприятия и находится в полном распоряжении его трудового коллектива.

Следовательно, такие вопросы как организация системы оплаты труда, материальной стимуляции, образования фондов развития производства и социального развития - все это находится в полной компетенции трудовых коллективов и не в коей мере не должны регламентироваться государством. Так, исходя из теоретической сущности социализма, должны строиться взаимоотношения между предприятиями и социалистическим обществом в целом.

В какой мере всё это было в реальной практике советского социализма? Далеко не полностью. Практика народно-хозяйственного планирования действительно сочеталась с хозрасчетной самостоятельностью предприятия. Однако реально существующая система директивного народно-хозяйственного планирования отнюдь не ограничивала централизованным формированием общенациональных, межотраслевых и межрегиональных пропорций. Она в существенной мере вторгалась в вопросы внутриотраслевого, внутрирегионального и внутрипроизводственного характера, оставляя крайне узкое пространство для самостоятельности трудовых коллективов. План и централизованная тарифная система жестко регламентировали уровень заработной платы. Директивно планировалась инновационная и инвестиционная деятельность предприятий. Жесткая система государственного ценообразования препятствовала стимулированию про-

изводства продукции наиболее нужной потребителю и т. п.

По мере развития советской экономики, усложнение ее структуры и системы хозяйственных связей, роста профессионального, интеллектуального и культурного уровня кадров становилась все более очевидной неэффективность избыточного государственного регулирования советской экономики. Однако попытка реформирования системы, в частности реформы 1965 года, несколько расширила права предприятий, по существу ничего не изменили в практике централизованного общегосударственного управления. Так, например, наряду с предоставлением предприятиям права использовать часть прибыли для формирования фондов экономического стимулирования, была введена сложная система определения размеров этих фондов в зависимости от выполнения показателей плана. При этом так называемый свободный остаток прибыли изымался у предприятий в бюджет. Все эти меры лишь усугубили неравномерность интересов предприятий и общества в целом и ничего не дали для действительного совершенствования хозяйственной системы.

В современной России, несмотря на принятие законодательных актов, позволяющих создавать предприятия с собственностью трудовых коллективов, практические попытки создать такие предприятия под разными предлогами жестко пресекаются. Поэтому, одной из важных форм политической борьбы коммунистов должна стать активная поддержка имеющих попытку создавать предприятия с собственностью трудовых коллективов. Необходимо так же настойчиво выдвигать требования предоставления права трудовым коллективам предприятий всех форм собственности контролировать производственную, хозяйственную и финансовую деятельность администрации и собственников предприятий. Это не только поможет преодолеть тот беспредел, который царит сегодня в российской экономике, но и подготовит трудовые коллективы к будущему самоуправлению после взятия трудящимися политической власти в стране.

Борьба за создание самоуправляемых народных предприятий сегодня должна стать важной формой борьбы коммунистических и народно-патриотических сил.



А это - попытка прямой демократии. Москва, Митино. Протест против «точечной» застройки

Ф. ИЛЬИЧЕВ, к.э.н.

ПРАВА КОЛЛЕКТИВОВ И ПРАВА ГОСУДАРСТВА

Вопрос о создании предприятий, где преодолено отчуждение труда и осуществлено самоуправление трудящихся, имеет свою историю. Широко известность приобрел американский финансист и юрист Луис Ортега Келсо, который нашел (как ему казалось) путь решения этой проблемы, а также разработал конкретный механизм его воплощения в жизнь.

По мнению Луиса О. Келсо необходимо создать такое общество, в котором «работник труда» - индивид, занятый в производстве и зарабатывающий доход с использованием своих физических и умственных способностей, станет одновременно и «работником капитала», т.е. владельцем акций предприятия, на котором он работает. При этом, согласно плану Келсо, капиталистическая акционерная собственность превращалась в собственность трудящихся, работающих на данном предприятии, без затрат их личных сбережений на приобретение акций. Свою систему Келсо изложил в двух книгах - «Капиталистический манифест» (1958 г.) и «Новые капиталисты» (1960г.). В русском издании его книги «Демократия и экономическая власть», выпущенной в 1993г. (уже после смерти Келсо), сообщается, что разработанная им система - ЭСОП (план создания акционерной собственности работников) применяется в США в 11 тыс. корпорациях, в которых занято 11 млн. работников. Принято считать, что в США 10-15 процентов производственного и трудового потенциала используют систему ЭСОП.

В нашей стране идею участия трудящихся в управлении на основе совладения собственностью активно пропагандировал знаменитый хирург-офтальмолог академик Святослав Федоров, который создал партию самоуправления трудящихся, а затем возглавил Международную ассоциацию предприятий с собственностью работников (МАПСР).

Напомним, что под флагом той же идеи (превращения трудящихся в акционеров) проводилась в нашей стране печально известная приватизация. Сегодня, кажется, уже всем ясно, что она не только не привела к тем результатам, которые обещали ее организаторы, но и вызвала прямо противоположные последствия. Это определяется многими факторами (порядок приватизации предусматривал возможность концентрации в руках членов трудового коллектива всего лишь половины акций приватизируемого предприятия, акциями (ваучерами) наделялись и давно на нем не работающие (пенсионеры, работники, уволенные по сокращению штатов и др.) Кроме того, акционеры имели право свободной продажи акций, увольнявшиеся работники могли сохранять у себя акции предприятия, на котором они больше не работают. К этому надо добавить и то, что сразу началась массовая продажа трудящимися полученных ими ваучеров, что вполне объяснимо в условиях резкого снижения жизненного уровня населения. Таким образом, через какое-то время после проведения приватизации акции перешли из рук членов трудового коллектива в руки людей, не имеющих никакого отношения к работникам данного предприятия (а во многих случаях и вообще к трудящимся). Сегодня невозможно отрицать, что приватизация не привела к передаче предприятий в руки «эффективных собственников» (как обещали ее организаторы), а ее результатом стало обвальное падение объема производства, снижение социальной защищенности трудящихся, нарушение принципа социальной справедливости.

Профессор Клоцвог совершенно правильно подвергает критике «примитивный взгляд на самоуправление, который предполагает передачу предприятий в собственность трудовых коллективов и предоставление им неограниченного права выхода на свободный рынок» и в связи с этим подчеркивает, что «Планомерная управляемость социально-экономическим развитием является одно из главных сущностных черт социализма». Но при этом он против существующей у нас «жесткой системы государственного ценообразования», которая «препятствовала стимулированию производства продукции наиболее нужной потребителю и т. п.» А кроме того, он считает, что такие вопросы как организация системы оплаты труда, материальной стимуляции, образования фондов развития производства и социального развития должны «находиться в полной компетенции трудовых коллективов и ни в коей мере не должны регламентироваться государством». Но возникает вопрос: должно ли социалистическое государство обеспечивать реализацию принципа социальной справедливости? Если да, то необходимо иметь государственную тарифную систему (тарифные сетки, тарифные ставки). Только в таком случае рабочие, занятые на разных предприятиях, но имеющие одинаковую квалификацию и работающие с одинаковой напряженностью, будут получать одинаковую заработную плату. Думается, что если вопросы образования и использования фондов материального стимулирования, развития производства и социального развития целиком отдавать на откуп трудовым коллективам и исключить регулирующее воздействие государства, то это приведет не только к нарушению принципа социальной справедливости, но и затруднит развитие предприятий.

А это, по нашему мнению, противоречит принципам плановой экономики, принципам социализма!

Существенные изменения характера собственности призвана внести организация акционерных обществ много типа - акционерных обществ работников (АОР), создаваемых на основе закона «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»

В чем суть АОР, его отличий от предприятий ЭСОП?

1. Работники АОР становятся собственниками более чем 75% уставного капитала (все другие физические или юридические лица могут иметь в своей собственности менее 25% акций народного предприятия).

2. Законом предусмотрен специальный механизм, исключающий переход акций из рук членов трудового коллектива в руки других лиц и уменьшение доли акций, принадлежащей работникам предприятия, в связи с текучестью кадров:

а) Увольняющиеся работники - владельцы акций обязаны продать предприятию (а последнее обязано купить) все

принадлежащие им акции данного предприятия, которые в дальнейшем должны быть распределены между занятыми на нем работниками.

б) Доля работников АОР, не владеющих его акциями, не может превышать десяти процентов численности всех занятых на нем трудящихся.

3. Работники АОР могут наделяться акциями в соответствии с их трудовым вкладом. АОР могут ежегодно увеличивать свой уставный капитал путем выпуска дополнительных акций. Эти акции, а также акции, которые выкуплены у уволившихся работников, распределяются (бесплатно!) между трудящимися АОР пропорционально их трудовому вкладу.

4. Доля акций АОР, которой может владеть один работник, также должна соответствовать его трудовому вкладу за 12 месяцев, предшествующие дате образования народного предприятия.

5. Устанавливается максимально допустимый размер концентрации акций в руках одного акционера. (ни один работник АОР не может владеть количеством акций, номинальная стоимость которых превышает 5 процентов его уставного капитала; норматив может быть изменен уставом АОР, но только в сторону уменьшения).

Если у одного работника - акционера оказалось количество акций, превышающее установленную уставом величину, то АОР обязано выкупить (а работник обязан продать) «лишние» акции. Таким путем обеспечивается достижение и постоянное поддержание установленного уставом норматива максимальной концентрации акций в руках одного работника - акционера.

6. В АОР предусмотрен несколько иной порядок голосования, чем в обычных АО (открытого или закрытого типа). Как известно, обычно голосование производится по правилу: одна акция - один голос. Таким образом торжествует «священное право» частной собственности - чем больше собственности, тем больше прав. В АОР действует иной (более демократичный) порядок - большинство вопросов решается в соответствии с правилом: один акционер - один голос (независимо от числа принадлежащих ему акций!). Из 15 вопросов, отнесенных законом к исключительной компетенции общего собрания акционеров, только четыре - должны решаться по принципу одна акция - один голос.

7. Оплата труда генерального директора народного предприятия не может быть более чем в 10 раз превышать среднюю зарплату работника.

Подводя итог всему изложенному, следует подчеркнуть, что новая форма акционерных обществ - в АОР принципиально отличаются от любых других коммерческих структур, в них в большей мере реализуется социальная справедливость, чем в предприятиях ЭСОП и следует только сожалеть, что АОР не получили у нас достаточного распространения.



10 декабря НАЧАЛО В 12-00

состоится

Десятый Всесоюзный конкурс

Песни сопровотвления

Мы ждём Вас в ДК «Октябрь»

улица Маршала Малюковского д. 7

Метро «Октябрьское поле»,

последний вагон от центра, пешком - 3 минуты.

Информация на сайте: sovmarkom.ru

Входной взнос от 50 руб.