

Глава 4

ПРИНЦИПЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОВЛАДЕНИЯ

“Артельно-кооперативный способ борьбы со злом капитализма, со своей стороны, считаю наиболее обещающим в будущем и весьма возможным для приложения во многих случаях в России именно по той причине, что русский народ, взятый в целом, исторически привык и к артелям и к общинному хозяйству.”

Дмитрий Менделеев

Что дает собственность работников человеку и обществу

Самому работнику, повторим, дает статус владельца продуктов своего труда, человека, свободного от эксплуатации и произвола хозяев, делает самого работника хозяином, дает ему возможность работать на себя, на благо своих коллег-товарищей, на благо всего общества.

Позволяет постоянно улучшать условия труда и его характер — интеллектуализировать труд.

Способствует установлению гармонии между стремлением к самоутверждению и единению с людьми.

Обществу собственность работников дает прежде всего свободных и обеспеченных людей.

Стимулирует максимальную заинтересованность работников в добросовестном труде, в создании товаров и услуг высокого качества.

Обеспечивает баланс предложения и спроса, так как по мере развития производства пропорционально увеличивается и доход работников.

Создание такого баланса в свою очередь гарантирует общество от кризисов перепроизводства, безработицы, инфляции, внутренних государственных долгов.

Освобождает экономику от потерь, вызываемых неизбежными при капитализме забастовками.

Собственность работников, в сочетании с новой формой расширенного воспроизводства такой собственности, способствует установлению *оптимальных* темпов развития производства и *оптимальной* интенсивности труда, исходя из потребностей общества; препятствует созданию монополий и коррупции и позволяет улучшать состояние окружающей среды.

В России собственность работников, кроме всего прочего, будет способствовать повышению политической и экономической активности широких слоев народа, обеспечит становление гражданского общества, пресечение коррупции и криминала в экономической жизни.

Собственность работников будет способствовать также созданию в России пресловутого среднего класса, и не в качестве узкой прослойки, обслуживающей крупный капитал, а как основной части населения. Даже Всемирный Банк понял это и в своем докладе (в 1989 г.) подчеркнул: “Собственность работников является самым быстрым и наиболее дешевым путем создания в России класса собственников, необходимого для скорейшего перехода к рыночному хозяйствованию” (Доклад № ADP 0103).

Но перейдем к конкретному рассмотрению способов со- владения средствами и продукцией производства.

Два вида предприятий с собственностью работников

Прежде всего надо прояснить, что все предприятия, принадлежащие работникам, можно грубо разделить на две группы. В одной из них окажутся предприятия, имеющие внешних собственников, владеющих паями в капитале этих предприятий, но в них не работающих. Соответ-

ственно компании этой группы применяют и наемный труд, пускай и в ограниченном масштабе. К данной группе относятся кооперативные заведения старого, капиталистического, типа и “общества с ограниченной ответственностью”. Примыкают к этой группе корпорации, наделяющие своих работников акциями по программе ИСОП, разработанной в США Луисом Келсо. (Подробнее про ИСОП в гл. 7.)

Предприятия другой группы, для нас самой важной, не имеют внешних собственников и не применяют наемный труд на регулярной основе. Приглашают иногда каких-либо специалистов со стороны по контракту для выполнения внешатных работ. В таких компаниях собственниками-совладельцами являются только те, кто работают в компаниях. По принципу: “кто не работает, тот не владеет!” Внешнее владение (совладение) — означает присвоение части дохода работающих, их частной собственности! В обществе кооперативного социализма могут существовать лишь такие формы внешнего инвестиционного участия в производстве, как предоставление кредитов.

Принцип кооперативного социализма “Кто не работает, тот не владеет” кардинально отличается от принципа крепостнического социализма Сталина “Кто не работает, тот не ест!” Последний предполагает, что все граждане должны быть наемными работниками государства. В крайнем случае — зарегистрированными “кустарями-одиночками”.

Форму собственности предприятий второй группы (без внешних владельцев) я и называю **групповой трудовой формой**. То есть, создаваемой главным образом за счет **труда** работников-совладельцев и только им принадлежащей. Можно назвать ее и *кооперативной социалистической* формой собственности.

Принципы и механизмы совладения

групповой *трудовой* собственностью, применяющиеся на Западе, очень разнообразны. Они порой отличаются от компании к компании, так как коллективы часто создавали свои внутренние уставы только по своему собственному разумению, не владея информацией об опыте других коллективов-совладельцев. Зависят уставы и от обстоятельств происхождения компаний, от их размеров, рода деятельности.

Формы совладения можно разделить на *долевые*, *коллективные* (или централизованные) и *смешанные*.

Долевая форма — это когда каждый работник владеет долей капитала компании. Доли эти (паи) могут быть равными для всех членов коллектива, или пропорциональными трудовому вкладу (квалификации, должности, стажу) работников, или зависящими от первоначального вноса работников при создании компании. Доли либо фиксируются документально, либо состоят из пакета *внутренних* акций, т.е. не подлежащих продаже вовне.

Прибыль делится между работниками-совладельцами чаще всего пропорционально их долям (паям) в капитале. Так же делятся и убытки.

При вступлении в такие компании новички должны вносить вступительный взнос, величина которого определяется коллективом. (Возможно вплачивание таких взносов в рассрочку.)

С учетом принципа собственности работников на продукцию их труда, в пай должны записываться все вклады работников (из их долей прибыли) на развитие производства.

В случае ухода работники обязаны продавать свою долю членам компании, и только им. Права совладельцев при этом естественно теряются.

Долевое совладение чаще всего возникает в небольших компаниях, создаваемых с нуля или выкупаемых у прежних владельцев. Статус и уставы таких компаний близки к уставам компаний с ограниченной ответственностью.

Коллективное (централизованное) совладение — это когда капитал компании и ее активы остаются неделимыми и принадлежат всему трудовому коллективу как юридическому лицу. Такие компании образуются часто при малой капиталоемкости средств производства, например, сервисные компании. Создание подобных компаний обуславливается иногда историей их происхождения. Пример — крупная английская компания “Партнерская группа Джон Льюис”. Ее бывший владелец (Д.Льюис), уходя от дел, бесплатно передал компанию в собственность трудовому коллективу, но на условии неделимости ее капитала. И его воля неукоснительно выполняется.

Работники-совладельцы подобных компаний выделяют за счет прибылей ежегодную надбавку к своей зарплате, равную определенным (коллективом) процентам от прибыли, но при уходе не получают никакой доли капитала компании. Вместо этого они имеют пенсию от компании, пропорциональную их трудовому вкладу за все время работы.

В России встречаются люди, готовые признать долевою трудовую собственность, но, Боже упаси — коллективную, “колхозную”! В то время как при настоящем совладении такой собственностью (т.е. при полной внутренней демократии) и в рыночных условиях такие “колхозы” прекрасно существуют. Хотя для российских условий долевая форма и мне представляется предпочтительней, учитывая сложившуюся за советские годы традицию халатного отношения к коллективному имуществу.

Но для капиталоемких предприятий, т.е. для промышленных предприятий крупных и средних размеров, долевая форма мало пригодна: слишком большие доли капитала приходится в этом случае на “рабочую” душу. Как вплачивать их при поступлении на работу? Тут хорошо подходит смешанная, **коллективно-долевая форма совладения**.

При такой форме основной капитал предприятия/компании (стоимость средств производства, помещений и т.д.) является коллективной собственностью работников, а отчисления из прибыли предприятия на поддержание и развитие производства делятся на всех работников (поровну или пропорционально трудовому вкладу — в зависимости от устава) и оформляются как их долевые инвестиционные вклады. Суммы этих вкладов заносятся на лицевые счета работников, с них им начисляются ежегодно определенные проценты (равные среднему банковскому проценту в данном регионе), и при уходе с предприятия (в другое место или на пенсию) работники получают всю накопившуюся на их лицевых счетах сумму (минус процент амортизации), и с тем теряют права совладельцев. (Величина пая может уменьшаться, если предприятие будет терпеть убытки!)

Возможны и существуют уставы, где обозначается определенный срок, после которого работники могут изымать при желании свои накопления, или оговариваются чрезвычайные условия, при которых работники могут получать в свое распоря-

жение часть или всю сумму своих паевых накоплений на момент возникновения ЧП в их жизни. В некоторых компаниях со смешанной формой совладения при поступлении на работу требуется выплата какой-то суммы, которая тоже записывается на лицевые счета. Возможен и вариант, когда по желанию уходящего на пенсию работника его пай выплачивается ему в рассрочку ежемесячно в виде пожизненной пенсии.

Еще отмечу, что на инвестиционные вклады идет лишь определенная часть прибыли компании, устанавливаемая коллективом, а остальная часть распределяется на прибавки к зарплате.

Самый известный пример смешанной, коллективно-долевой формы совладения дает Мондрагонская федерация кооперативных компаний, уже около 50-ти лет развивающаяся в Испании с поразительным успехом.

Здесь необходимо упомянуть о расхожем аргументе скептиков, что коллективы-собственники будут, мол, проедать все прибыли. По этому поводу достаточно напомнить скептикам, что предприятия, учреждения, фирмы, принадлежащие трудовым коллективам, существуют, развиваются и размножаются уже около 50 лет, и о проедании прибылей нет даже речи. В противном случае эти предприятия давно бы уже исчезли с лица земли! Более того, коллективы-собственники, как правило, вкладывают в развитие своего производства больше средств, нежели многие частные и особенно открытые акционерные компании. Причина — коллективы-собственники жизненно заинтересованы в долгосрочном здоровье, конкурентоспособности, своих предприятий, в сохранении своих рабочих мест, ибо они их единственный источник дохода. Владельцы же современных капиталистических предприятий (акционеры) заинтересованы главным образом в хороших дивидендах. (А если дела у предприятий пойдут хуже, акции можно продать!)

Но вернемся к предприятиям мондрагонского типа. Важно отметить, что они обходятся без акций, как внутренних, так и внешних. Акции существуют в компаниях, приобретаемых трудовыми коллективами у прежних хозяев посредством скупки их акций, и в компаниях, наделяющих акциями своих работников по программе ИСОП, Луиса Келсо. Но во всех этих компаниях акции, как правило, не подлежат реализации вовне,

а работники, уходящие на другую работу или на пенсию, обязаны продавать свои пакеты акций покидаемым компаниям. Таким образом предупреждается возможность захвата компаний кем-то извне и эксплуатация работников внешними акционерами. Но акции при этом фактически перестают быть таковыми, становятся лишь средством долевого деления капитала. Известны, правда, случаи, когда коллективы-собственники, остро нуждаясь в средствах, выпускают акции в продажу, но либо ограниченными партиями, либо чаще продают “привилегированные” акции (не дающие права голоса, но гарантирующие постоянную сумму дивидендов).

Деление капитала с помощью внутренних акций дело, на мой взгляд, весьма неудобное, непрозрачное и чреватое махинациями и коррупцией. В этом случае наращивание капитала, принадлежащего работнику, по идее должно сказываться на увеличении цены его внутренних акций. (Убытки фирмы — эту цену уменьшают.) Но ввиду того, что акции эти не котируются на открытых рынках, их цена определяется с помощью приглашаемых для это аудиторов. Но такая оценка весьма условна и допускает жульничество. Компании бывают заинтересованы в уменьшении стоимости акций, чтобы меньше выплачивать денег уходящим из компаний работникам и могут для этого вступать в сговор с аудиторами. Известны также случаи, когда в результате подобного сговора акции высшего менеджмента значительно быстрее наливались в цене, нежели акции рядовых работников!

Деление прибылей с помощью лицевых счетов значительно прозрачнее, нагляднее и не дает менеджерам почвы для мошенничества.

Из всего сказанного читателю, думается, ясно, что для России более подходит тип совладения с лицевыми счетами без каких-либо акций.

Акции — инструмент капитализма

Остановимся здесь подробнее на институте акций. Акции — специфический инструмент капиталистической экономики. С их помощью происходит мобилизация и концентрация капиталов, осуществляется перелив капиталов из отрасли в отрасль. Посредством акций осуществляется и *агрессивная* конкурен-

ция в накоплении капитала, когда с помощью игры на понижение курса акций разоряют или скупают предприятия конкурентов. Акции, как и *агрессивной* конкуренции, не существовало до капитализма и не будет существовать после него.

Акции в принципе — паразитический и спекулятивный инструмент. Вы покупаете акцию и, ничего не делая, получаете дивиденды, которые вам вырабатывают другие люди. Сумма получаемых дивидендов скоро сравнивается с суммой затраченных вами денег на покупку акции, но вы продолжаете и продолжаете получать дивиденды. Работники предприятия, хозяева которых выпустили и продали эту акцию, так всю жизнь и будут отдавать (точнее, у них будут забирать) часть вырабатываемой ими продукции на выплату дивидендов. В феодальные времена говорили: “У господина N столько-то душ в имении.” Чем больше душ, тем больше и дохода. Сейчас — владеют акциями, за которыми те же “души”, обеспечивающие владельцу дивиденды, т.е. оброк.

С помощью акций зримо работает главный принцип капитализма, гениально сформулированный Генрихом Гейне: “Если много ты имеешь, то тебе еще дадут, если мало ты имеешь, это малое возьмут”. Теперь в развитых капиталистических странах с помощью государственных социальных программ и различных методов регулирования экономики вторую половину формулы в какой-то мере амортизируют, смягчают, первая же остается незыблемой. И реализуется она главным образом с помощью акций. Вы получаете большую зарплату, имеете накопления или наследственные деньги, покупаете много акций, и они вам “еще дают”. Чем больше их имеете, тем больше дают. И так доколе Земля с ее ресурсами и нищим “третьим миром” способна будет выдержать.

В годы эмиграции мы с женой, попав как-то в один курортный район Швейцарии, обратили внимание, как много там было супердорогих отелей, где жить — все равно, что деньгами камин топить. Но все отели были заполнены! И подумалось, за счет чего же на Западе столько сверхбогатых людей? Очевидно, за счет напряженной эксплуатации ресурсов Земли и неразвитых стран. Степень эксплуатации людей в развитых странах явно недостаточна, чтобы прокормить такую ораву мультимиллионеров. В средние века за счет напряженной эксплуата-

ции своих граждан и крепостных богатые люди в Европе строили себе немисливо дорогие по тем временам дворцы и замки. Феодал строил дворец, замок, которые и сегодня вызывают удивление своими размерами и роскошью, а вокруг царили нищета и темнота. А теперь вот вся Западная Европа, США, Япония представляют собой такие замки. И общая пропорция между жителями этих регионов и остальных стран, наверное, сохранилась примерно та же самая, что и между жителями средневековых “замков” и окружающим населением. Разница лишь в том, что теперь дело уже подошло к пределу: ресурсы для эксплуатации подходят к концу. И остается одно — прекратить жить по формуле “если много ты имеешь, то тебе еще дадут!”

Но вернемся к теме. Акции, даже раскупленные большим числом людей, со временем неизбежно концентрируются в немногих богатых руках. Чтобы застраховать себя, богатые люди и организации приобретают теперь акции большого числа фирм (одни акции идут вниз, другие — вверх). В результате остается все меньше крупных фирм, имеющих конкретных владельцев, жизненно заинтересованных в эффективности этих фирм. Капитал приобретает анонимный характер. Сейчас в США акции на 80% капиталов страны принадлежат не более чем 5% населения, и подавляющее большинство этих людей не владеют конкретно никакими предприятиями, не владеют контрольными пакетами акций этих предприятий. Как в Советском Союзе партийно-хозяйственная номенклатура была фактически анонимным и коллективным владельцем почти всех средств производства, так и в капиталистическом мире образовалась прослойка коллективных владельцев большей части средств производства. Это — та нездоровая конвергенция, которую Сахаров противопоставляет конвергенции через развитие демократического, кооперативного социализма.

Акции по-прежнему остаются орудием для обеспечения нарастающих темпов развития производительных сил, но именно с их же помощью в последние 50 лет в мире сложилось господство упомянутого выше анонимного капитала и были созданы гигантские транснациональные корпорации, сверхмонополии. Иными словами, акции помогли капитализму набрать силу, зрелость, но через них же начался и процесс его старения.

Важно еще и то обстоятельство, что посредством спекулятивных операций с акциями на фондовых биржах их стоимость может вздуться значительно выше их реальной цены, что приводит в какой-то момент к обвальному падению цен на акции, ниже их реальной стоимости, т.е. приводит к разорению держателей этих акций, к финансовому кризису, подрывающему порой реальную экономику целых стран и даже регионов. В связи с этим нынешняя глобальная акционерная система таит в себе угрозу и глобального кризиса мировой капиталистической экономики. Зарницы этих кризисов мы уже видели на дальнем Востоке, в Азии и в Южной Америке.

Джордж Сорос, с книгой которого (“Мировой кризис капитализма”) мы познакомили читателя во 2-ой главе, одну из важнейших причин неизбежности такого кризиса видит, напомним, в “империалистической экспансии” мировых акционерных рынков, которая может, считает Сорос, “стать началом гибели мировой системы капитализма”.

Может возникнуть вопрос, как компании работников обходятся без внешних инвестиций, коли они не продают акций? Они либо не занимаются экстенсивным расширением производства (для чего главным образом и нужны акции), либо вкупе с другими коллективами-собственниками создают общий *Фонд Развития*, или говоря проще — кооперативный банк, кредитное товарищество, и с его помощью как бы вкладчину финансируют создание новых предприятий (подробнее см. в 6 гл.).

Определение трудового вклада

Это очень важная и нелегкая задача. Ведь трудовой вклад — основа и для определения доли общей прибыли, начисляемой работнику-совладельцу, и для отчислений от его прибыли сумм на поддержание и развитие производства. Методы определения трудового вклада на предприятиях работников на Западе тоже очень разные в различных коллективах. Многое тут зависит опять же от характера труда, размеров коллектива, происхождения компаний.

На Западе иные коллективы-совладельцы поначалу назначают себе зарплаты исходя из средних размеров зарплат сопоставимых предприятий региона, берут их тарифные сетки и

добавляют к таким зарплатам пропорциональные им доли от прибыли своих предприятий. (Той ее части, которая отводится на увеличение зарплат, на потребление).

В других коллективах устанавливают *коэффициенты трудового участия* работников и с их помощью определяют зарплату. Коэффициенты рассчитывают опять же по-разному, стараясь учитывать характер выполняемой работы, должность, образование/квалификацию, количественные показатели.

У третьих трудовой вклад работника определяется его непосредственным руководителем. Способ рискованный! В этом случае работники, будучи не согласны с оценкой их трудового вклада, должны иметь право апеллировать к арбитражным комиссиям своих предприятий. Еще лучше, если такая оценка будет визироваться собранием коллектива низового подразделения предприятия.

Имеется много предприятий, где трудовой вклад принимается равным для всех работников (например, у преподавателей или в фирмах по обслуживанию населения) или зависящим лишь от почасовой загруженности. Я встречал на Западе учебные заведения (принадлежавшие коллективам преподавателей), где зарплата зависела от семейного положения учителей и изменялась в случае изменения этого положения.

Очень острый вопрос — соотношение зарплат менеджеров и рядовых работников. Тут, как и во многих других вопросах, все зависит от решения коллектива и обстоятельств. Думаю, если групповая трудовая форма собственности будет господствовать в стране, то сверхвысоких заработков у высших менеджеров, какие наблюдаются сейчас в капиталистическом мире, не будет. Такие заработки возникли в эпоху господства анонимного капитала с целью обеспечить стабильность и преданность менеджмента.

Суверенитет компаний работников

До сих пор среди людей левой ориентации в России (это либо марксисты, либо бывшие марксисты), заявляющих себя сторонниками самоуправления, господствует мнение, что в руководство предприятий работников должны входить представители государства, общественных организаций, потребителей. И коллективы, по их мнению, необязательно должны быть соб-

ственниками средств производства, главное, чтобы они имели права “полного хозяйственного ведения”. И в случае банкротства рабочие не должны страдать, не должны оказаться на улице. То есть они не видят их настоящими хозяевами, и рынок они видят контролируемым и регулируемым государством. Иными словами, самоуправление они представляют себе как “присадку” к государственному социализму, облагораживающую его и одновременно понуждающую работников к более интенсивному труду. Что-то вроде югославской модели.

Да, в будущем, весьма не близком, наверняка будет проходить процесс размывания суверенитета компаний работников, сплавления их с общественными организациями и институтами, но сначала наемные работники должны научиться быть хозяевами и добросовестными инициативными тружениками, должны стать свободными и ответственными (подчеркнем!) владельцами своего имущества. И конечно, в России это особенно актуальная задача. Поэтому ни о каком вмешательстве кого-то со стороны в дела коллективов-собственников не должно быть и речи. Никто не должен мешать компаниям работников и богатеть, и разоряться! Что это за хозяева, которые после банкротства своего предприятия никак не пострадают? Государство будет выплачивать им зарплату, покрывать их долги? Будет изменять и заменять технологические линии, плохо выбранные, плохо сконструированные или поломанные нерадивыми работниками? И на какие средства, у кого государство будет их брать? Очевидно, у преуспевающих компаний! То есть, если одним будут мешать разоряться, значит другим — будут мешать богатеть! И никто в этой ситуации не сможет научиться эффективно хозяйствовать и трудиться. Сказка про белого бычка!

Суверенитет производственных подразделений крупных компаний, внутренний рынок предприятий

Не только отдельные трудовые коллективы должны быть полными и независимыми собственниками, но таковыми или почти таковыми могут быть и отдельные подразделения крупных предприятий. Цель, я думаю, понятна: сохранять эффективность внутренней демократии и трудовую ответственность.

Здесь надо отметить, что укрупнение предприятий в нынешнем мире чаще всего диктуется не технологическими причинами и даже не интересами рентабельности, борьбы за рынки, (*рыночной конкуренцией*), но *агрессивной* капиталистической конкуренцией в накоплении капиталов. (Подробнее о видах конкуренции в гл. 5.) Отсюда и создание промышленных гигантов, и слияние компаний в супермонополии, в ТНК.

С переходом к господству групповой трудовой формы собственности и изживания *агрессивной* конкуренции обязательно начнутся обратные процессы распада гигантских промышленных, научно-прикладных и сервисных конгломератов, монополий, империй — распада на предприятия оптимальных размеров, диктуемых действительно технологией того или иного производства, требованиями рентабельности и конкурентоспособности. Причины легко понять. Трудовые коллективы, отделяясь и разъединяясь, будут стремиться уменьшать риск материальной ответственности за неэффективные действия других подразделений больших концернов и будут добиваться увеличения эффективности внутренней демократии, которая затрудняется с ростом числа подразделений и работников.

Там же, где разукрупнение больших предприятий по каким-либо причинам (чаще всего технологического свойства) будет невозможно, смогут устанавливаться внутренние рыночные отношения между подразделениями. Здесь возможны разные формы и степени разделения, в зависимости от типа оборудования, технологических условий и воли коллективов подразделений.

Набросаем общие контуры. Прежде всего автономные подразделения могут находиться на хозрасчете, и доходы их коллективов (и отдельных работников) будут зависеть от эффективности и качества работы этих подразделений. Одни автономные производственные ячейки будут покупать сырье или полуфабрикаты у других ячеек или даже со стороны (если это будет им выгоднее), и также будут продавать свою продукцию внутри предприятия или даже на сторону! В случае неэффективной и нерентабельной работы отдельных подразделений возможно их банкротство и роспуск обанкротившихся коллективов!

Глава 4

Автономные коллективы, производящие одинаковую продукцию (полуфабрикаты) или выполняющие какую-нибудь сходную работу, смогут конкурировать друг с другом за заказы от вышестоящих уровней предприятия, смогут и торговаться о расценках при заключении договоров. В определенных случаях, повторю, смогут принимать заказы и со стороны, если они будут им выгоднее, а их “родное” предприятие сможет в этом случае взимать с них пошлину. Разумеется все такие порядки будут требовать долгого и трудного отлаживания и упорядочения.

И еще — возможно положение, когда и оборудование автономных подразделений, не говоря уж об инструменте, будет или их собственностью, или будет браться ими в аренду у “родного” предприятия.