

СОЦИАЛИЗАЦИЯ КАПИТАЛА: ПРОБЛЕМА И ПЕРСПЕКТИВЫ

Автор: Ю. К. ПЛЕТНИКОВ

ПЛЕТНИКОВ Юрий Константинович - доктор философских наук, главный научный сотрудник Института философии РАН.

Самоотрицание капитализма. Российские буржуазные и пробуржуазные средства массовой информации изображают социализм боковой ветвью исторического процесса, его историческим тупиком. Однако события, происходящие в мире, доказывают иное. В развитых капиталистических странах правящие круги, стремясь усилить контроль за динамикой социального напряжения, не допустить социальный взрыв, вынуждены были прибегать к некапиталистическим способам поддержания стабильности капитализма. Они добились определенных успехов. Но желаемое не всегда соответствует действительному. За кажущейся незыблемостью капиталистической системы с середины XX в. получил значительный импульс процесс *социализации капитала* - возрастание общественных начал его организации, функционирования и развития. На это обстоятельство журнал "Социологические исследования" обращал внимание [1]; но то, что происходит в России, в частности, надвигающийся новый тур выборов "на высшем уровне", - подходящий момент, чтобы вернуться к этой теме.

Социализацию капитала часто трактуют как конвергенцию (сближение) капитализма и социализма. Конвергенцию нельзя считать умозрительным построением. Она имеет предпосылки, которые коренятся в организационных связях (отношениях), объективно присущих обществу. Такие связи (технологические и управленческие, включая социальные технологии и социальное управление) обладают относительной самостоятельностью.

Имелись и другие интерпретации конвергенции. Речь идет, прежде всего, о поглощении социализма капитализмом. З. Бжезинский, уточняя эти представления, объявлял американскую общественную систему катализатором мировых перемен, образцом для подражания. Конвергенция для него означала признание универсального значения ценностей Западного мира [2].

Иначе понимал конвергенцию капитализма и социализма академик А. Д. Сахаров - как соединение в системе общественных отношений положительных черт социализма и капитализма [3]. Варианты подобных идей и сейчас витают в головах российских политиков и публицистов. "Работать - по-капиталистически, распределять - по-социалистически", - выразил суть проблемы московский мэр Ю. Лужков. Сходным образом трактуя понятие конвергенции, публицист Ю. Буртин предложил схему эволюции взглядов В. И. Ленина на развитие России [4].

Объективных оснований для подобных представлений нет. В наше время социализация капитала обозначила историческую тенденцию диалектического самоотрицания капитализма. Она реализуется через диалектическое "снятие" - включение в новую общественную систему предшествующих достижений в преобразованном и под-

чиненном виде. Социализация капитала и есть зарождение того нового, что обретает в современную эпоху зримые черты.

Применительно к развитым капиталистическим странам можно выделить три базовых направления социализации капитала.

1. Целевое планирование (программирование) и государственное регулирование экономики, в том числе с применением индикативного планирования. Во Франции и Австрии, например, существуют специальные государственные ведомства, занимающиеся таким планированием. В других странах их функции выполняют министерства экономики, финансов, торговли и т.п. Суть индикативного планирования заключается в разработке и представлении хозяйствующим субъектам прогнозов изменения рыночной конъюнктуры - спроса и предложения на определенную продукцию. Выдвижение В. Путиным национальных проектов развития России вызвало вопрос о возможности планирования хотя бы на региональном уровне. Неолиберальная идея всеобщего рынка оказалась мифом.

2. Государственное перераспределение части национального дохода (40 - 50%), учитывающее жизненные интересы трудящихся (здравоохранение, образование, социальные выплаты) и другие задачи: ослабить социальное напряжение, порождаемое безработицей и материальным положением малоимущих слоев населения.

3. Коллективное предпринимательство на основе разных форм трудовой групповой собственности. Кооперативы играют заметную роль в экономике Италии, Франции, Голландии, Швеции, Финляндии. Некоторые публицисты считают возможным называть экономический строй Финляндии "народно-кооперативным". Сельскохозяйственные кооперативы юга Франции и Италии превратили эти страны в экспортеры сельскохозяйственной продукции.

Новые формы трудовой коллективной собственности, коллективного предпринимательства и самоуправления трудовых коллективов - кооперативные объединения и акционерные общества работников. В отличие от традиционных кооперативов такие предприятия имеют дело со средним и крупным производством, что создает несравненно большие возможности для технологического обновления производства, внедрения достижений науки и техники. Само их функционирование неотделимо от производственной демократии. Трудовая коллективная собственность утверждает принцип *"владеет тот, кто работает на данном предприятии"* или иначе: *"кто не работает, тот не владеет"*. Поэтому уходящие с предприятия работники обязаны оставлять акции и другие активы в фонде предприятия. Они получают компенсацию, коллектив избавляется от потенциальных эксплуататоров.

К концу XX в. разные формы трудовой коллективной собственности составили в структуре народного хозяйства развитых капиталистических стран ОКОЛО 10%. Государственная и частная, в том числе и акционированная, в среднем - 30 и 60%. Если учитывать акции и ценные бумаги, принадлежащие государству, в некоторых развитых капиталистических странах государственная собственность находится на уровне 50%. Сформировалась *смешанная экономика*, т.е. многоукладная экономика, в которой сосуществуют различные исторические типы собственности. Смешанная экономика - один из аргументов, позволяющий говорить о переходном состоянии общества. В развитых капиталистических странах *наряду с технико-технологическими сложились и социально-экономические предпосылки социализма*. Однако как в свое время зародившийся в недрах феодального общества капиталистический уклад был скован феодальной регламентацией, так и уклад трудовой коллективной собственности при капитализме не может не подчиняться экономическим законам системы.

Важное значение для понимания природы уклада трудовой коллективной собственности при капитализме, на что автор обращал внимание [см.: 5], имеет анализ К. Марксом кооперативных фабрик рабочих второй половины XIX в. Происходит "упразднение капиталистического способа производства в пределах самого капиталистического способа производства" [там же, с. 481], рабочие "как ассоциация являются капиталистом по отношению к самим себе" [там же, с. 483]. Пути преобразования тру-

довой коллективной собственности в форму социалистического хозяйствования были обоснованы В. И. Лениным в статье применительно к трудовым кооперативам (других видов трудовой коллективной собственности в то время не существовало) [см.: 6, с. 66].

Возникновение в развитых капиталистических странах социально-экономического уклада трудовой коллективной собственности связано с кризисом наемного труда. Этот кризис стал в наше время одним из выражений несоответствия капиталистического способа присвоения с уровнем развития производительных сил. "Очевидно, - пишет польский философ А. Шафф, - хотя это и может кое-кому показаться шокирующим, что как следствие современной Промышленной революции, труд в том виде, как он понимается сегодня, то есть наемный труд, будет исчезать. Я не знаю темпов, в которых будет проходить этот процесс, но ясно, что он уже начался" [см.: 7, с. 31].

На нынешнем этапе развития производительных сил наемный труд оказался недостаточно эффективным, его эффективность падает по мере внедрения новейших технологий. У наемного труда нет будущего, поскольку он лишен побудительного стимула созидательной деятельности, - хозяйской мотивации - чувства хозяина. "<...> чем выше развитие производительных сил, - замечает теоретик собственности работников и их самоуправления В. В. Белоцерковский, - тем острее потребность в увеличении заинтересованности всех работников в успехе предприятия, в их добросовестной и инициативной работе" [см.: 8, с. 419].

Объективные требования социализации капитала имеют и другие причины. Капитализм исчерпал прогрессивные возможности развития. Он становится опасным для нынешнего и будущих поколений людей. Главная опасность заключается в механизме максимизации прибыли капиталистических монополий и транснациональных корпораций, который работает сейчас за счет биосферы Земли. Отсылая читателя к опубликованным текстам [см.: 6, с. 71 - 77], продолжу рассмотрение вопроса развития при капитализме трудовой коллективной собственности.

Новые формы трудовой коллективной собственности. Наиболее детально правовой статус акционерных обществ работников - рабочих и служащих представлен в законодательстве США. В 70-е годы XX в. Конгресс США принял 16 Законов по программе, разработанной американским экономистом, юристом и предпринимателем Луисом Келсо, "План создания акционерной собственности работников" - ЭСОП (Employee Stock Ownership Plans). Решающую роль в принятии законов по ЭСОП сыграли выводы этого комитета по результатам выборочного обследования 75 предприятий собственности работников. Было установлено: с того времени как предприятия перешли в собственность рабочих и служащих, производство возросло на 25, а прибыль на 15%, другие экономические показатели также превышали средний уровень в своей отрасли. Начался быстрый рост количества компаний, использующих ЭСОП. Основная идея программы ЭСОП, обозначенная Л. Келсо в 1950-е годы, проста: сделать работников фирмы ее совладельцами, другими словами, побудить работников к выкупу хотя бы части акционерного капитала. Покупателей акций план привлекает льготным кредитом, погашаемым в течение 5 - 6 лет из прибыли, продавцов - налоговыми льготами, составляющими примерно 2 - 3 млрд. долларов в год.

Реализация программы ЭСОП начинается с того, что руководство фирмы по договоренности с трудовым коллективом учреждает трастовый комитет в составе трех-пяти человек для наблюдения за акциями работников. Этот комитет получает в банке льготный кредит для покупки акций фирмы и распределяет купленные акции, находящиеся в его распоряжении, бесплатно, т.е. без погашения их цены из зарплаты или сбережений работников, в соответствии с их трудовым вкладом в производство. Акции остаются в трасте. Не допускаются их продажа на рынке, концентрация более 30% акций, поступивших в траст, в руках высших менеджеров. Фирмы выплачивают трасту не облагаемые налогом дивиденды на контролируемые им акции, кредиторы же берут с траста проценты примерно в два раза меньшие, чем с обычных клиентов. После погашения кредита акции переходят в собственность работников фирмы. Они

получают право голоса по принадлежащим им акциям. По решению трудового коллектива дивиденды на выплаченные акции поступают либо в распоряжение работников в дополнение к зарплате, либо идут на приобретение новых пакетов акций. Открываются возможности преобразования частной собственности в трудовую коллективную собственность и становления акционерной собственности работников.

Программа ЭСОП не исключает и другие пути образования акционерных обществ работников.

Во-первых, разовый выкуп трудовым коллективом капитала фирмы, находящейся под угрозой разорения и закрытия. В такой сделке заинтересованы рабочие и служащие фирмы, теряющие свои рабочие места, владельцы фирмы, согласные получить хотя бы некоторую финансовую компенсацию за свой капитал, и органы власти, обеспокоенные экономическими и социальными последствиями роста безработицы. Примером этого пути может служить выкуп в 1983 г. трудовым коллективом с помощью льготного кредита завода "Вейртон стил". Уже через год после преобразования в акционерное общество работников он дал 81 млн. долларов прибыли. В 1990-х годах завод добился самого большого дохода в металлургической промышленности США. Той части прибыли, которая не делится между работниками, стало достаточно, чтобы выплатить задолженность по кредиту и финансировать реконструкцию завода.

Во-вторых, с начала формирования фирмы в виде акционерного общества работников. Так научно-прикладная корпорация "Сайнс аппликейшн" (разработка высоких технологий) создавалась по предложению физика-ядерщика Дж. Байстера. В 1992 г. в фирме было занято 13 тыс. работников, преимущественно научных сотрудников высшей квалификации. Ее годовой доход составлял 1,5 млрд. долларов. В течение своей истории фирма находилась полностью в собственности персонала. В. В. Белоцерковский цитирует вице-президента "Сайнс аппликейшн" У. Чедси: "Первой основополагающий принцип компании заключается в том, что те люди, которые вносят трудовой вклад в успех компании, должны разделять этот успех как владельцы, а не обогащать сторонних инвесторов" [цит. по: 8, с. 424].

В-третьих, реорганизация преуспевающей фирмы в акционерное общество работников по инициативе ее частных собственников. В ряде случаев они остаются в создаваемом акционерном обществе работников управляющими, инженерами и т.п. В книге У. Брауна "Как добиться успеха предприятию, принадлежащему работникам" (М., 1994) автор описывает свой опыт передачи его компании в собственность работникам и оценивает преимущества новой формы собственности.

По данным В. Белоцерковского, в США количество фирм, где все акции или контрольный пакет акций принадлежали трудовому коллективу, по отношению к фирмам, использующим программу ЭСОП, составлял 10 - 20% [8, с. 420]. Их число в середине 1990-х годов достигло 1 - 2 тыс. Полный переход акций фирм в собственность работников означает завершение процесса становления фирмы в качестве акционерного общества работников. Учитывая особенности подобных фирм, Д. Эллерман - руководитель одной из американских "Ассоциаций содействия развитию собственности работников" - разработал статус "Демократического ЭСОП", ориентированного на сближение акционерного общества работников с современным кооперативным объединением. Его главные черты: переход от голосования по количеству акций к голосованию по принципу "один человек - один голос", замена акций облигациями, по которым производится выплата работникам доходов, расширение производственной демократии, создание собственных кредитных учреждений, аналогичных испанской федерации "Мондрагон".

В. Белоцерковский считает собственность работников коллективной собственностью. Существует иная точка зрения. В начале 1990-х гг. директор по международным связям "Национального центра по собственности работников" Маргарет Лунд отстаивала позицию, основанную на том, что собственность работников не является коллективной. Хотя по условиям ЭСОП акции принадлежат работникам как группе, они не владеют ими совместно. Каждый работник имеет собственные акции. Но тот же автор констатирует и другое. Собственность по ЭСОП отличается от обычной соб-

ственности на акции. ЭСОП дает работникам "как трудовому коллективу в целом средство удержать в своей компании установленный пай" [9, с. 8]. Когда работник уходит из фирмы, он получает не акции, а денежную компенсацию. Блок трудовых акций фирмы всегда остается в фирме. Отдельные работники имеют в этом блоке то, что заработано их трудом. Надо иметь в виду и участие работников в голосовании по вопросам деятельности фирм. Наличие общего для всех работников блока трудовых акций означает и формирование коллективных собственных интересов и, следовательно, социализацию отношений собственности. Но это не все. На основе производственной демократии при выкупе всех акций избираются органы самоуправления фирмы - Советы рабочих и служащих, имеющие право назначать Генерального директора фирм. В некоторых фирмах Генеральный директор избирается на собраниях или конференциях работников. Расширяется участие рабочих и служащих в решении хозяйственных вопросов, создаются, например, группы, обеспечивающие сотрудничество работников и управляющих в выработке решений, для персонала фирмы вводятся курсы обучения принятию решений и т.п. Все это дает аргументы для вывода: *собственность работников по ЭСОП, особенно при ее развитии в акционерное общество работников, неправомерно противопоставлять трудовой коллективной собственности.*

В США работники предприятий с использованием ЭСОП объединены в "Национальную ассоциацию", ежегодно проводящую научно-практические конференции; создан ряд организаций, содействующих реализации ЭСОП. Среди них упомянутый "Национальный центр по собственности работников" - негосударственное научно-исследовательское учреждение. Его целью является обеспечение информацией и помощь компаниям, полностью или частично принадлежащим трудовым коллективам в США или иных странах. Многие годы центр изучает влияние, оказываемое переходом нетрудовых акций в трудовые, на положение фирмы, развитие трудового коллектива.

Идеологические оценки собственности работников по ЭСОП - противоречивы. Консервативные круги считают ее расширением и углублением капитализма. Левые в США и других странах рассматривают ее в аспектах гуманизации экономики, создания предпосылок нового общественного строя. Луис Келсо отстаивал консервативные позиции, считая предлагаемые им новации американским вызовом марксизму; многозначительно название его первой публикации - "Капиталистический манифест" (1958 г.). Логика суждений Келсо такова. Современный капитализм плох, так как капиталистов становится меньше. Происходит концентрация капитала, падает платежеспособность населения, предложение товаров превышает спрос, создается угроза кризисов и депрессий. Чтобы обновить капитализм, все граждане должны стать совладельцами капитала фирмы.

ЭСОП и подобные программы представлены в главной книге Л. Келсо "Демократия и экономическая власть" [10]. Путь к спасению капитализма он видел в создании "бинарной экономики", где работники корпорации являются совладельцами капитала или, в его терминологии, "работниками труда и капитала", т.е. зарабатывают доход посредством как собственного труда, так и частного капитала. Обнаруживается главная ошибка Келсо: поверхностное понимание сути капитализма и социализма. Если все станут капиталистами, исчезнет наемный труд и другие черты капитализма. Капитализм перестанет быть капитализмом. По замечанию Белоцерковского, "Келсо хотел остановить наступление социализма (как он его понимал) в Америке, а на деле "втаскивал" социализм в Америку" [8, с. 423].

Вряд ли позволительно идеализировать программы ЭСОП на практике. В ряде случаев ЭСОП (о чем свидетельствуют судебные разбирательства) используются частными владельцами фирм и администрацией в своих интересах, чтобы с помощью льготных кредитов и налогов избежать банкротства, поглощения, стремятся ограничить выкуп акций трудовым коллективом 20 - 40% их общего количества. Возможны финансовые аферы и манипулирование голосами рабочих и служащих.

Возникли акционерные общества работников и в России. На этапе ваучерной приватизации, когда путем растаскивания государственной собственности создавался

класс "стратегических собственников", более двух третей трудовых коллективов предпочли второй вариант акционирования, гарантирующий трудовым коллективам право на выкуп 51% голосующих акций. Возникла перспектива формирования акционерных обществ работников. Захватившая власть криминальная компрадорская буржуазия постаралась поставить на этом пути все мыслимые и немыслимые препоны, заставлявшие работников за бесценок отказаться от своих прав. Последовали запретительные акты против таких обществ. Однако более 20 акционерных предприятий работников выжили и развиваются в наши дни (завод "Электрокабель" во Владимирской области, картонажный комбинат в Набережных Челнах, Красноярский деревообрабатывающий комбинат и др.). Определенным, хотя и недостаточно последовательным, шагом в обосновании правового положения подобных предприятий стал федеральный закон "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)", вступивший в силу 1 октября 1998 г.

В акционерное общество работников, называемое в Законе народным предприятием, может преобразовываться любая коммерческая организация за исключением унитарных государственных и муниципальных предприятий и открытых акционерных обществ, где работникам принадлежит менее 49% уставного капитала. Закон подводит правовую базу под существующие акционерные общества работников. Однако учреждение новых таких обществ связано с правовыми трудностями. Решение о преобразовании коммерческой организации в народное предприятие принимается не работниками (трудовым коллективом), а участниками (собственниками уставного капитала) коммерческой организации. Работники дают лишь согласие на создание народного предприятия. В этой связи закон нельзя считать демократическим, тем более - социалистическим. Именно здесь причины трагических событий на Выборгском целлюлозном комбинате, трудовому коллективу которого судебная власть препятствовала в реорганизации предприятия в акционерное общество работников. Дело дошло до вооруженного побища рабочих с бригадой судебных исполнителей и спецподразделения министерства юстиции "Тайфун" (двое рабочих ранены). Подобное не единичный факт. В сходном положении находятся трудовые коллективы десятков предприятий.

Рассматриваемый закон требует корректировки. Но вернемся к анализу его текста. Согласно закону участники преобразуемой коммерческой организации (собственники уставного капитала) имеют право на полный или частичный выкуп своих акций (долей, паев). Они могут также стать акционерами народного предприятия. Если вопрос о его создании решен положительно, работникам предприятия должно принадлежать количество акций, номинальная стоимость которых составляет более 75% уставного капитала. Отдельным работникам - до 5%. Между работниками-акционерами акции народного предприятия распределяются безвозмездно пропорционально суммам оплаты их труда за прошедший год. У увольняющегося работника народное предприятие обязано выкупить, а увольняющийся работник - продать принадлежащие ему акции. Общее число акционеров народного предприятия не должно превышать пяти тысяч. Дивиденды выплачиваются не чаще одного раза в год. Размеры дивидендов и порядок их выплаты определяет наблюдательный совет.

Уступая западному законодательству в предоставлении льгот при создании предприятий, принадлежащих работникам, рассматриваемый закон проводит линию развития производственной демократии. Решения принимают по принципу: "один акционер - один голос". Сюда относится избрание на срок пять лет генерального директора, досрочное прекращение его полномочий, установление ему размеров вознаграждения. Аналогичные полномочия общее собрание акционеров имеет и по отношению к замещению должности председателя контрольной (ревизионной) комиссии, по определению количественного состава наблюдательного совета, куда по должности входит в качестве председателя генеральный директор, избранию членов наблюдательного совета, досрочному прекращению их полномочий, утверждению изменений устава народного предприятия, в том числе изменений размера уставного капитала или утверждения устава в новой редакции. В компетенцию общего собрания входит также при-

нятие решения о ликвидации народного предприятия, назначение ликвидационной комиссии и утверждение ликвидационных балансов. Однако в нарушение производственной демократии голосование по данному и некоторым другим предусмотренным законом вопросам проводится не по принципу "один акционер - один голос", а в зависимости от номинальной суммы принадлежащих акционеру акций.

Возникшее сближение некоторых черт акционерных предприятий, полностью перешедших в собственность работников, и кооперативных предприятий федерации "Мондрагон" отмечено следующими характеристиками.

Кооперативная федерация "Мондрагон". Зарождение этой федерации связано с именем католического священника Хозе Мария Аризмендарриета, сосланного франкистским режимом после гражданской войны 1930-х годов в городок Мондрагону на север Испании. Начало федерации было положено созданием в 1956 г. полукустарной мастерской сначала по ремонту, а затем производству бытовых электроприборов. По данным на 2003 г. федерация объединяет более 160 кооперативных предприятий, на которых занято более 68 тыс. работников. Общий оборот всех фирм превысил 9 млрд. евро, прибыли - 410 млн.; сумма активов - более 16 млрд. евро. Предприятия федерации производят робототехнику, автоматические линии, горные экскаваторы, спутниковые антенны, дорогие автомобили, ветровые двигатели, оборудование для переработки и упаковки сельхозпродуктов и многое другое. Имеет "Мондрагон" сельскохозяйственные кооперативные товарищества и сеть супермаркетов. Специализированные фирмы занимаются консалтингом (консультированием) и программным обеспечением. На предприятиях федерации используются новейшие технологии. Заработок рабочих и служащих самый высокий в Испании.

При создании "Мондрагон" и годы спустя наемный труд использовался только на подсобных работах (уборщики помещения, мойщики, охранники и т.п.). После вступления Испании в Общий рынок и начала глобализации по-американски, приведших к дестабилизации внутреннего национального рынка, федерация вынуждена была ввести институт временных наемных работников. В случае падения рыночного спроса на какую-нибудь продукцию временные работники, согласно заключенному с ними трудовому договору, увольняются. Все это вызвало дискуссию и внутри и вне федерации. Пытаясь смягчить возникшую ситуацию, "Мондрагон" представила временным работникам особый статус: на время работы они имеют право получать часть прибыли и право голоса при решении касающихся их вопросов.

Каждый вступающий в члены федерации вносит вступительный взнос (пай). В начале 1990-х гг. он составлял 10 тыс. долларов. Допускается рассрочка платежей на 4 года. Оплата труда производится в зависимости от квалификации работников и почасовой выработки. Как правило, самая высокая зарплата не превышает самую низкую более чем в 4,5 раза. Прибыль предприятия подразделяется на фонд потребления и фонд накопления. В начале 1990-х гг. их соотношение было 50 на 50. Два раза в год работники в зависимости от зарплаты, т.е. трудового вклада, получают свою долю прибыли из фонда потребления. Капитал фирмы неделим. Но делится прирост капитала. На лицевой счет работника производится процентное отчисление дивидендов из фонда накопления. При увольнении или выходе на пенсию работник получает свою долю прибыли из фонда накопления за все время работы в федерации, а также вступительный пай. В случае смерти работника причитающуюся ему сумму получает семья или наследники по завещанию.

Для поддержания производственных кооперативов в федерации созданы кооперативы второго ряда. К ним можно отнести собственный инвестиционный фонд - "Народная рабочая касса". Производственные кооперативы ежегодно вкладывают в кассу 13% прибыли. Кредиты от кассы они получают под символический процент. При создании новых кооперативов субсидии касс составляют 60% себестоимости создаваемого предприятия, 20% вносит трудовой коллектив из вступительных взносов работников, 20% - министерство труда из государственных фондов содействия созда-

нию новых рабочих мест. Кооперативы "Мондрагон" в соответствии с испанским законодательством 10% прибылей отчисляют на социальные нужды регионов.

Важнейшими из кооперативов второго ряда являются научно-исследовательские и конструкторские институты. Они обеспечивают технологический прогресс "Мондрагон", ее конкурентоспособность. Далее следуют кооперативные учебные заведения: более 100 начальных школ, 14 технических колледжей, среди которых четыре университетского уровня. "Народная рабочая касса" финансирует и обучение молодежи и в других университетах, в том числе зарубежных, при условии работать после получения образования определенное время в структурах федерации. В "Мондрагоне" принята практика повышения квалификации работников. Созданы курсы для переквалификации сокращенных работников, чтобы они могли работать в других кооперативах. Поскольку по испанским законам все члены федерации считаются предпринимателями, на них не распространяется государственное социальное страхование и пенсионное обеспечение. Поэтому "Мондрагон" создал кооператив по оказанию работникам федерации социальных услуг, при нем - страховое и пенсионное учреждение. На социальные услуги, включая развитие образования, культуры, строительство жилья, расходуется около 10% прибыли федерации.

Фирмы "Мондрагон" обладают хозяйственной самостоятельностью. Высший орган фирмы - общее собрание работников (один человек - один голос) - созывается не реже одного раза в год. Собрание решает ключевые вопросы производственной деятельности, социального развития, выбирает на четыре года правление фирмы. К управляющим органам фирмы относятся также Аудиторский комитет, избираемый общим собранием, и Социальный совет, члены которого делегируются работниками подразделений фирмы. Правление назначает, в том числе с проведением конкурса, на четыре года Генерального директора. Из выборных представителей фирмы создается Генеральный конгресс федерации. Если Генеральный конгресс представляет собой своеобразный парламент федерации, то Генеральный совет - ее правительство. В 1991 г. учрежден пост Президента федерации. Образно говоря, "Мондрагон" является "государством в государстве" [8, с. 434].

Наряду с акционерными обществами работников по программе ЭСОП и кооперативными фирмами "Мондрагон", представляющими собой в современном мире базовые формы трудовой коллективной собственности, успешно функционируют и различные комбинации подобных предприятий: часовой завод в Безансоне (Франция), завод мотоциклов в Меридане и "Партнерская группа Джона Люиса" (Англия). Накоплен оригинальный опыт и в России. Речь идет о создании в 1985 г. известным организатором сельскохозяйственного производства М. Чартаевым на базе колхоза им. Орджоникидзе Союза совладельцев-собственников "Шуктынский" (Дагестан) - многоотраслевого агропромышленного предприятия.

Согласно уставным документам трудовые коллективы производственных бригад и технических служб Союза обладают хозяйственной самостоятельностью и ответственностью. Внутрихозяйственные связи строятся на аренде средств производства и купли-продажи произведенной продукции. Доход производственных звеньев в соотношении 50% на 50 распределяется в фонды потребления и накопления. Основной капитал делится на паи (чеки-акции), образуемые в зависимости от личного трудового вклада работника. Паи сохраняются у пенсионеров и передаются наследникам, если они работают в союзе. При увольнении из союза по уважительной причине компенсируется 10% пая, по неуважительной причине - суммы пая не возмещаются.

Зарплаты в обычном смысле нет. Но каждый работник в соответствии со своим личным счетом может получить при необходимости аванс в размере 50% (в некоторых случаях 70%) от своего дохода в предшествующем году. Расчеты по оплате труда производятся в конце года (в деньгах или натуральном продукте). Сюда согласно принятым нормативам (закупочные цены) включаются итоги труда текущего года и дивиденды от пая в основном капитале. Дивиденды получают также пенсионеры и работающие в союзе наследники пая. Определенная часть чистого дохода выделяется для

оплаты административно-управленческого аппарата, сведенного к минимуму, специалистов, работников здравоохранения, образования, культуры и др. В экономической эффективности производства заинтересованы, таким образом, не только сами производственники, но и все связанные с ними слои трудящихся. Отсюда углубление взаимодействия различных сторон жизнедеятельности, появление новых социокультурных связей экономического процесса. Принципиальную роль трудовая коллективная собственность играет и может играть и в процессе социалистического строительства.

Трудовая коллективная собственность в процессе строительства социализма. В современном мире трудовая коллективная собственность - важное звено социализации капитала. Возвышается роль трудовой коллективной собственности.

Экономика раннего социализма, завершающая развитие смешанной экономики переходного периода, состоит из двух общественных социалистических укладов: государственного и трудового коллективного, причем государственная социалистическая собственность, по мысли Ленина, должна представлять главные (основные) средства производства. В современном мире существует два пути становления при переходе к социализму государственной социалистической собственности: во-первых, изменение правового статуса государственных капиталистических монополий, обращение их "на пользу всего народа" [11, т. 34, с. 192], во-вторых, национализация крупного частного капитала, представляющая собой политико-юридический акт. Но такое обобществление производства носит формально-юридический характер. Оно устраняет наемный труд в виде воспроизводства отношений капиталистической эксплуатации. Однако формальное обобществление производства сохраняет некоторые условия наемного труда - в частности, заработная плата рабочего устанавливается до включения его рабочей силы в производственный процесс. В моем понимании, единственной реальной перспективой устранения всех условий наемного труда является *соединение в лице человека труда на основе общественной собственности на средства производства работника и хозяина.*

При решении данной задачи важно всесторонне учитывать опыт социализации капитала в развитых капиталистических странах: организацию, функционирование и развитие крупных фирм и корпораций на базе собственности работников, опыт рабочего самоуправления на государственных предприятиях в Югославии, когда она представляла собой единую страну. Поскольку проблемы трудовой коллективной собственности рассмотрены, кратко остановимся на опыте югославского рабочего самоуправления. Положительные и отрицательные стороны этого опыта требуют внимательного изучения и объективной оценки. Вместе с тем понятно, что именно общий монополизм и формализм, выдаваемый за демократию, позволил управленческой и технократической элите навязать с помощью подзаконных актов свои интересы трудовым коллективам, сведя в конечном счете на нет их права и творческий потенциал самоуправления. Югославский опыт убедительно доказывает: самоуправление трудового коллектива теряет смысл, если в его непосредственном распоряжении нет собственной экономической базы - трудовой коллективной собственности.

Экономическая эффективность государственной собственности зависит от формы ее использования. Государственная социалистическая собственность может, например, быть представлена и в предприятиях прямого государственного подчинения (стратегические отрасли народного хозяйства), и в самоуправляемых трудовых коллективах, его полномочных органов арендных предприятий [6, с. 90 - 91].

Первые предприятия характеризуются полной собственностью государства на средства производства и неполной собственностью на производимую продукцию. По крайней мере, определенная часть продукции, ее денежный эквивалент, формируемый в том числе и из средств государственного финансирования производства, становится трудовой коллективной собственностью. Эта собственность поступает в распоряжение трудового коллектива, включая образование (в соответствии с трудовым вкладом в производство) личного дохода каждого работника.

Вторые характеризуются тем, что государство сохраняет за собой права собственника средств производства, которые передаются во владение и пользование трудово-

му коллективу в соответствии с договором об аренде. Трудовой коллектив не может изменить профиль предприятия или закрыть предприятия и распродать средства производства. Произведенная же продукция поступает в полное распоряжение трудового коллектива, является его трудовой коллективной собственностью со всеми вытекающими отсюда последствиями. Государственное управление подобными предприятиями осуществляется не непосредственно, а опосредствованно через органы самоуправления трудового коллектива. Самоуправляемые народные предприятия могут, следовательно, основываться не только на трудовой коллективной собственности на средства производства, но и на государственной собственности на средства производства, арендуемые трудовым коллективом.

Трудовая коллективная собственность применительно к первым и вторым предприятиям, использующим государственную собственность на средства производства, становится внутрисистемным дополнением к государственной собственности. Она образуется как относительно самостоятельная экономическая основа независимого от административного давления самоуправления трудового коллектива. Экономическая связь между трудом и результатом труда приобретает в данной ситуации зримое и понятное для всех выражение. Рачительное использование средств производства само собой выступает непреложным требованием трудовой деятельности. Работник и хозяин естественным образом воссоединяются в одном лице. Хозяйская мотивация труда обретает черты не благих пожеланий, а повседневной реальности. Завершается процесс преодоления условий наемного труда.

Социализм - планируемое и планомерно развивающееся общество. Ошибки и просчеты планирования дают о себе знать в диспропорциях, несоответствиях и других негативных явлениях в системе народного хозяйства. В то же время план нельзя противопоставлять рынку. Необходимость рынка как товарно-денежного оборота обуславливается двумя обстоятельствами. Во-первых, рынок потребительских товаров - наиболее простой, гибкий и понятный на уровне массового сознания способ реализации принципа распределения по труду. Он позволяет человеку труда получать заработанную им долю общественного богатства в том виде, в каком эта доля соотносится с его потребностями, запросами, вкусами. Во-вторых, рынок средств производства - форма нахождения потребителя на рынке средств производства. Однако рынок утрачивает в социалистической экономике самостоятельное значение. Регулирование рыночных отношений осуществляется через государственные планы-договоры, планы-заказы, планы-прогнозы (индикативное планирование), политику цен, кредитов, налогообложения, превращающих рынок в инструмент планирования. С другой стороны, рыночные механизмы участвуют в формировании спроса и предложения, аккумуляции и инвестиций свободных (внебюджетных) активов, их переливе в актуальные производства, дополняя тем самым плановое развитие и государственное регулирование экономики саморегулируемыми звеньями.

Такова двуединая экономика социализма, устраняющая, в том числе, социальные различия между городом и деревней, людьми умственного и физического труда [12].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бурганов А. Х. Гражданское общество в России как сосуществование граждан // Социол. исслед. 2000. N 1; Хайдер Ф. Самоуправляющиеся предприятия в Германии // Там же. 2000. N 7 и др.
2. Бжезинский З. Между двумя веками. Роль Америки в эру технотроники. М., 1972.
3. Сахаров А. Д. Мир через полвека. М., 1990.
4. Буртин Ю. Три Ленина // Независимая газета. 1999. 21 января.
5. Плетников Ю. К. Социалистическая альтернатива капитализму // Полит. просвещение. 2005. N 3.
6. Исторические судьбы социализма. М., 2004.
7. Шафф А. Мой XX век // Свободная мысль. 1994. N 4.
8. Белоцерковский В. Путешествие в будущее и обратно. Повесть жизни и идей. Кн. 1. М., 2005.
9. Лунд М. Привлекать ли рабочих к управлению? // Экономика и жизнь. 1991. N 49.
10. Келсо Л. Демократия и экономическая власть. М., 1993.
11. Ленин В. И. Полн. собр. соч. Изд. 5-е. Т. 34.
12. Плетников Ю. К. Полный социализм как бесклассовое общество // Полит. просвещение. 2002. N 5.