
ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ: АЛЬТЕРНАТИВА КАПИТАЛУ

*Кропоткин Михаил Петрович –
директор народного предприятия,
член Центрального совета движения
«Альтернативы»*

Производственное самоуправление является, по сути, ровесником человечества, восходя к первобытным общинам, фрагментарно существуя в период рабовладения, снова обретая свое значение в средневековье: в ремесленных гильдиях (частично), университетских сообществах, русских артелях.

Еще 100 лет назад в нашей стране подавляющая часть крестьянских хозяйств (а значит, и населения в целом), была объединена в крестьянских общинах, что, несомненно, облегчало выживание в суровом климате. При индивидуальном характере труда в них, общины отличались разделом основного средства производства – земли – «по едокам» и солидарной ответственностью.

Почему же в современной России они представлены лишь первыми сотнями (в основном маломощных) сельскохозяйственных предприятий и несколькими десятками промышленных, исследовательских, торговых, образовательных и прочих организаций?

«Чахлость» этих форм в нынешней России, видимо, обусловлена, с одной стороны, наследием советского периода – слабыми навыками самоорганизации, «атомарностью» людей, отсутствием соответствующих традиций; с другой стороны – слабыми и зависимыми (в основном) профсоюзами и слабым протестным движением в целом, которые не вызывают у бизнеса и государственных чиновников желания делиться частью доходов и власти «в обмен» на стабилизацию общественной ситуации. Да и производственная «специализация» России, все более превращающейся в сырьевой придаток Запада, не требует в большинстве случаев такого сознательного отношения к качеству продукции, такого новаторства, какое легче достигается при элементах производственного самоуправления. Сказывается, конечно, и «соответствующий» культурный уровень нашего полубандитского бизнеса.

Остановимся на особенностях самоуправляющихся предприятий на основе опыта группы московских предприятий.

Характерными их чертами являются:

- выбор работниками формы собственности предприятия;
 - выборность руководства и Совета предприятия (последний – с представительством разных слоев работников – рабочих, рядовых ИТР, руководящих специалистов и т. д.);
-

-
- 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 расценок, КТУ, 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 минимальную 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 производится 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 лишь при увольнении (выходе на пенсию);
 - при приеме на работу политические взгляды не учитываются, но сотрудники с левыми и патриотическими взглядами составляют реально до половины и более численности, а среди руководителей присутствуют только они;
 - 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 (ум, профессиональные знания, честность, целеустремленность, «единство слова и дела»).
- Как результат, можно отметить, что на коллективных предприятиях:
- эффективность труда работников выше, чем на частнокапиталистических предприятиях (выше производительность труда, отнесенная к фонду зарплаты и к фондовооруженности рабочего места);
 - в коллективах господствуют отношения взаимного доверия и честности – уровня, недостижимого для абсолютного большинства частных фирм, 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 жить цельной личностью;
 - работники ощущают более высокую защищенность от колебаний рыночной экономики, безработицы и т. д.
-

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

Развитие коллективных предприятий в России сдерживается, во-первых, полным отсутствием их государственной поддержки (в отличие от многих, даже капиталистических, стран), во-вторых, их раздробленностью и, как правило, маломощностью, что обуславливает недостаток финансовых средств для модернизации и рекламных кампаний (автору неизвестны народные предприятия в финансово-кредитной сфере), недостаток научно-технического общения, отсутствие машиностроительной базы, некоторых «узких» специалистов и т. д.

Некоторые из этих проблем могли бы решаться без значительных финансовых средств, в основном 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.

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

В целом продвижение к социализму возможно, видимо, лишь на основе совместного параллельного развития реальной демократии (народовластия) и производственного самоуправления.

Подытоживая, можно сказать, что развитие самоуправления – это магистральный для человечества, но длительный и многоступенчатый путь: от частичного экономического контроля, управления на рабочем месте, в бригаде и т. д. – через полный экономический контроль – к полному управлению предприятием и хозяйственной, культурной жизнью общества в целом.
