**Рыночный социализм - будущее всего человечества**

Опубликовано Геннадий2 в чтв, 2012-02-02 16:33.

**ИЖ «Альтернативы»** [Блог пользователя Геннадий2](http://www.alternativy.ru/ru/blog/8713)

<http://www.alternativy.ru/ru/node/2163>

*Беда России в том, что все наши левые движения до сих пор считают основой социализма общенародную форму собственности.
На самом же деле основой социализма может быть только абстрактно-лично-равная форма собственности.
Доказательству этого утверждения посвящена эта статья.*

*Твердохлебов Г.А.*

*Выборка из данной статьи (Ред.)*

**3. Эффективнейшая форма собственности**

Происходящая в процессе прогрессивного развития человечества смена друг другом форм собственности на средства производства, определяется не столько тем, что каждая следующая форма собственности в социальном плане более привлекательная, т.е. прежде всего более справедливая в распределении дохода, сколько тем, что каждая следующая форма собственности в экономическом плане более эффективная.

Производительность труда товаропроизводителей с новой формой собственности выше, чем у других, отчего эти товаропроизводители более конкурентоспособны, что и определяет либо разорение товаропроизводителей с другими формами собственности, либо их переход - через революции или эволюционные социально-политические процессы - к новой форме собственности.

Поэтому равновесный рынок, одним из главных условий которого является наличие конкуренции прежде всего между товаропроизводителями, неизбежно ведет человечество по пути рождения все более и более совершенных форм собственности.

Современные научные изыскания в области повышения экономической эффективности работы крупных корпораций сейчас – на рубеже веков – вплотную подошли к рождению новой, эффективнейшей формы собственности.

Если проанализировать и обобщить посттейлоровские и постфордовские концепции: «человеческих отношений», «обогащения труда», «гуманизации труда», (Ш. Фурье, Э. Мэйо, А. Маслоу, И. Деламот, О. Желинье …), а также более поздние идеи «горизонтальной организации», «сетевого предприятия», «интеллектуального предприятия» (Ф.Острофф, В.Халал, М.Кастельс…), то суть всех этих концепций можно свести к очень небольшому количеству основных организационных принципов:

1. Уничтожение неповоротливой вертикальной командно-административной системы управления корпорацией.
2. Максимальная автономия первичных производственных коллективов (бригады, отделы) с «горизонтальными» отношениями между ними, максимально приближающимися к рыночным.
3. Выборность руководителей подразделений корпорации и привлечение рядовых работников к управлению подразделением.
4. Уничтожение бесстыдно большой разницы (более 20 крат) в доходах руководителей и рядовых работников.
5. Коллективное демократическое решение таких вопросов, как распределение прибыли и вопросов инвестиционной политики.

Не трудно заметить, что ни один из перечисленных принципов в полной мере несовместим с монополизмом работодателя-собственника корпорации.

Не трудно заметить, что все эти принципы органично могут вписаться только в форму собственности, где первичные производственные коллективы являются собственниками используемых ими средств производства.

То есть современные научные изыскания по вопросам повышения экономической эффективности работы крупных корпораций выработали организационные принципы, которые требуют перехода к форме собственности, где:

* видимость совладения предприятием заменяется истинным совладением используемых коллективом средств производства,
* видимость демократии заменяется истинно равноправными компаньонскими отношениями между всеми членами трудового коллектива,
* видимость отсутствия классового антагонизма заменяется уничтожением основы антагонизма – частной собственности и наемного труда.

И такая форма собственности уже существует.

Это – так называемая собственность работников, которая пока еще довольно далека от совершенства своей внутренней организационной структуры, и потому пока еще не рождает равновесного рынка труда, но которая, однако, даже в таком несовершенном состоянии довольно успешно конкурирует с частной формой собственности. В США, например, собственность работников существует уже более 30-ти лет, и уже вытеснила более 10% товаропроизводителей с частной формой собственности.

Разработанная американским экономистом, юристом и предпринимателем Луисом Кесло собственность работников, уничтожая деление членов трудового коллектива на собственников средств производства и наемных работников, создает возможность организовать рынок труда на данном предприятии таким образом, чтобы он удовлетворял основному количественному условию формирования равновесного рынка труда, создает возможность исключить субъективно односторонний способ формирования цены труда работников данного предприятия.

Уничтожение деления членов трудового коллектива на собственников средств производства и наемных работников является юридической основой возможности формирования объективных величин стоимостей образующих трудовой коллектив рабочих сил.

Основной (из "пучка" прав собственника) юридический смысл понятия "собственник средств производства", заключается в возможности собственника управлять принадлежащим ему предприятием, т.е. определять его экономическую политику, распределять производимую предприятием прибыль, определять цену, как своего труда, так и цену труда наемных работников.

Несовершенство частной собственности на средства производства определяется тем, что в этом случае возможность управлять предприятием, в основном, либо покупается, либо передается по наследству. Что часто, особенно в случае наследования, не обеспечивает того, что этими предприятиями управляют наиболее способные к этому виду деятельности люди.

Собственность же работников, (которую при более широком распространении можно будет называть частно-народной или коллективно-долевой формой собственности), дает возможность организовывать конкурсный подбор управляющих, что само по себе, без дополнительных условий, в значительной мере повышает качество управления предприятием.

Несовершенство частной собственности определяется еще и тем, что в этом случае в принципе не может быть обеспечена возможность формирования объективных величин стоимостей образующих коллективного товаропроизводителя рабочих сил, т.к. в этом случае имеет место субъективно односторонний процесс формирования стоимостей рабочих сил.

Тогда как объективные величины стоимостей всех товаров, включая рабочую силу, могут быть сформированы только посредством "борьбы" субъективных противоположностей системы "покупатель - товаропроизводитель", которая на рынке труда имеет вид системы "работодатель – наемный работник".

На предприятии же с частно-народной формой собственности, при определенной организационной структуре этой формы собственности, каждый член коллектива, осознавая себя совладельцем предприятия, может иметь, с одной стороны, субъективную позицию работодателя, с другой – наемного работника.

К тому же переход к частно-народной форме собственности дает возможность организовать товарно-дененжные отношения внутри предприятия между всеми его производственными подразделениями.

Переход к рыночным отношениям между подразделениями предприятий, а также организация заработной платы управляющих подразделений в виде процента от дохода подразделения превратит производственных бюрократов в экономистов, подсчитывающих прибыли и убытки, заинтересованных в повышении эффективности труда управляемых ими подразделений, в том числе и посредством внедрения передовых научных разработок в области психологии управления производством.

Организация рыночных отношений внутри предприятий между всеми его производственными подразделениями вместе с конкурсным подбором управляющих есть основное качественное условие формирования равновесия рынка труда.

Система конкурсов для подбора управляющих всех уровней должна быть многоступенчатой. Где рядовые работники участвуют в подборе управленцев только первого уровня. Управленцы же первого уровня образуют жюри конкурса для подбора управленцев второго уровня, которые в свою очередь подбирают управленцев следующего уровня и т.д. вплоть до директора предприятия и объединения предприятий, а в идеале, вплоть до министров и премьер-министра.

Имея в виду, что технологии производства товаров, в основном, таковы, что рыночные отношения невозможно распространить до каждого члена трудового коллектива.

Имея в виду, что хозрасчетной (рыночной) единицей внутри предприятия, в основном, может быть первичный производственный коллектив (бригада, отдел), а не каждый отдельный член коллектива.

Имея в виду, что внедрение рыночных отношений между всеми подразделениями предприятия превращает каждое подразделение в мини рынок труда.

Имея в виду все это, необходимо заметить, что невероятно важным моментом организационной структуры частно-народной формы собственности является организация рынка труда в первичных производственных коллективах.

Для организации этого рынка необходимо соблюдать также два основных условия. И также одно из них количественное, другое - качественное.

Определяя оптимальный количественный состав первичных производственных коллективов, необходимо учитывать, что увеличение количественного состава коллективного товаропроизводителя рождает несколько качественных переходов в вопросах добросовестности и энтузиазма работников к выполнению своих обязанностей.

Что касается добросовестности и энтузиазма, то здесь наивысшие показатели демонстрирует товаропроизводитель-одиночка. Объясняется это тем, что только в этом случае работник имеет твердую уверенность в том, что работает он на себя, и никто его не эксплуатирует.

При объединении работников даже в небольшую (20 - 25человек) кооперацию с разделением труда по специальностям, за счет специализации труда значительно возрастает производительность труд коллективного товаропроизводителя по сравнению с товаропроизводителем-одиночкой. Но вместе с тем рождается проблема распределения доходов между членами этой кооперации - работниками различных специальностей.

И если здесь в процессе распределения доходов имеет место субъективно односторонний подход к рождению цены рабочей силы, если у работников появляется подозрение в несправедливом распределении создаваемого коллективом дохода - добросовестности и энтузиазма у работников становится, мягко говоря, значительно меньше.

Но необходимо заметить, что в таком небольшом коллективе даже при частной форме собственности, особенно если собственник активно участвует в процессе производства, в коллективе может царить атмосфера равноправного компаньонства и добросовестного отношения к труду.

Следующий качественный переход наблюдается при увеличении количественного состава до 30 - 35 человек.

Когда управляющий (неважно, является ли он собственником средств производства или государственным управляющим, или даже управляющим, нанятым коллективом-собственником средств производства) уже не способен самостоятельно, без помощи административных работников, организовывать труд каждого работника и контролировать качество этого труда.

Когда рождается командно-административная система управления производственным коллективом, и таким образом появляется посредничество и в организации труда, и в контроле его качества, и в оплате труда.

Когда непосредственно производящие товары работники отчуждаются от результатов своего труда - произведенного ими дохода, а управляющий отчуждается и от непосредственно производящего товары труда, и от непосредственно производящих товары работников как от равноправных партнеров.

То есть это качественный переход, где начинает свое развитие психология, с одной стороны, незаинтересованного в добросовестном труде наемного работника, с другой - стремящегося к эксплуатации наемных работников частного собственника.

Это качественный переход, где подозрение работника в несправедливом распределении дохода сменяется твердой уверенностью в существовании факта эксплуатации.

Еще один качественный переход происходит при увеличении количественного состава коллективного товаропроизводителя и, следовательно, увеличении командно-административной системы до такого уровня, когда управляющий уже не способен организовывать работу даже административных работников.

Когда рождается многоступенчатая по вертикали и многозвеньевая по горизонтали административная система.

Когда возникает своеобразный класс административных работников (производственная бюрократия) со своими классовыми интересами, отличными как от интересов непосредственно производящих товары работников, так и от интересов управляющих предприятием и тем более от интересов собственников предприятия.

Увеличение слоя административных работников приносит самое существенное падение уровня производительности труда коллективного товаропроизводителя.

А объясняется это тем, что эти работники, не будучи непосредственно заинтересованными в получении коллективом наибольшего дохода, нередко используют свое служебное положение для получения своего подпольного дохода, привлекая для этой цели и рабочую силу, и финансовые средства, что увеличивает себестоимость производимых предприятием товаров и таки образом снижает уровень производительности труда производственных подразделений и предприятия в целом.

Для преодоления всех этих качественных переходов при формировании количественного состава первичного производственного коллектива необходимо стремиться к минимальному (насколько это возможно по технологии производства) количественному составу.

Практика показывает, что такие подразделения должны иметь не более 20 человек.

Качественным же условием формирования полноценного мини рынка труда является организационная структура первичного производственного подразделения, способная обеспечить, с одной стороны, высококачественный труд коллектива, с другой - формирование объективной цены труда каждого члена этого коллектива.

Практика показывает, что мини рынок труда должен иметь, как и рынок обычных товаров, промежуточное состояние между монополией и совершенной конкуренцией.

Где под совершенной конкуренцией понимается свободная "борьба" субъективных противоположностей, а под монополией - право руководителя подразделения единолично определять цену труда каждого члена коллектива.

Понятно, что монополия ведет к абсолютной субъективизации процесса рождения цены труда членов трудового коллектива.

А свободная конкуренция, как показывает практика, ведет к тому, что побеждает мнение работников со средними способностями, которых в любом коллективе большинство, и мнение которых, как правило, - "всем поровну", ущемляющее интересы наиболее способных работников и поощряющее нерадивых.

Поэтому процесс формирования цены труда должен быть организован таким образом, чтобы участие каждого члена бригады, отдела в этом процессе имело место, но не непосредственно, а через нанимаемого коллективом посредством конкурса руководителя бригады и выбираемого коллективом актива бригады из 3 - 5 человек самых авторитетных в бригаде профессионалов.

Этот актив своим участием в процессе формирования цены труда способствует тому, чтобы исключить появление у непосредственно производящих товары работников психологии наемных работников, а у руководителя - психологии частного собственника.

Товарно-денежные отношения между специализированными бригадами и образуемыми ими специализированными подразделениями крупных предприятий в основном заменяют командно-административную систему управления этим предприятием.

Организаторы работ подразделений и бригад, осуществляя товарно-денежные отношения совместно с активами бригад и активами подразделений, практически лишены возможности эти отношения использовать в целях личного обогащения.

А, получая зарплату в виде процента от дохода подразделений и бригад, организаторы работ заинтересованы в организации высокоэффективного труда подразделений и бригад. И потому заинтересованы в максимально объективной оценке труда членов своих бригад и подразделений, чему также способствуют активы бригад и подразделений.

**Литература**

1.*Акофф Р.* Планирование будущего корпорации: Пер. с англ. – М.: Прогресс,1985.
2.*Ансофф И.* Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. - М.: Экономика, 1989.
3.*Вудкок М, Френсис Д* Раскрепощенный менеджер: М., Дело. 1991 г.
4.*Дизель П.М., Мак Кичли Р.У.* Поведение человека в организации. М.,1993
5.*Самуэльсон* П. Экономика. М., 1993.
6.*Файоль А., Эмереон Г., Тейлор Ф., Форд Г.* Управление — это наука и искусство. М., 1992.
7.*Чемберлин Э.* Теория монополистической конкуренции. Реориентация теории стоимости. М., 1959.