**Главные ошибки марксизма и пути их преодоления**

Твердохлебов Геннадий Алексеевич

Отсутствие теории отнимает право существования у революционного направления и неизбежно обрекает его, рано или поздно, на политический крах.

В.И.Ленин (9)

Одним из главных источников теоретических и практических ошибок марксизма является ошибочность трудовой теории стоимости вообще и теории прибавочной стоимости в частности.

В соответствии с этими теориями наемный работник производит необходимую стоимость, равную стоимости воспроизводства своей рабочей силы и прибавочную стоимость, отчуждаемую собственником средств производства. Так как необходимая стоимость – по Марксу – целиком используется для воспроизводства наемной рабочей силы, то источником накопления любых видов богатства (денежные средства, средства производства, предметы роскоши и искусства) может служить только прибавочная стоимость. А прибавочная стоимость в марксизме изначально криминальна: она рождается исключительно посредством эксплуатации через увеличение продолжительности рабочего времени сверх необходимого, за пределами которого как раз-то и производится прибавочная стоимость.

К тому же, из произведенной наемной рабочей силой прибавочной стоимости, – по Марксу, – не без помощи обмена рождается главное средство эксплуатации – капитал.

Отсюда основные идеологические постулаты марксизма: уничтожение неразрывной пары - частной собственности и наемного труда, уничтожение рыночных отношений в целом, установление вместо всего этого криминала диктатуры пролетариата, которая и должна была обеспечить честное и справедливое – по труду – распределение благ в обществе.

Как мы знаем, в реальной жизни диктатура пролетариата обернулась диктатурой кучки партийных функционеров, построивших во многих странах социалистического лагеря бесчеловечные диктаторские режимы, уничтожившие миллионы невинных людей.

За ошибки марксизма человечество заплатило высокую цену.

А источником этих ошибок было всего лишь неверное осмысление процесса формирования стоимости товаров вообще, стоимости труда в частности, и неверный вывод о том, что накопление богатства вообще и первоначального капитала в частности может иметь только криминальную форму.

На самом же деле, уже на ранней стадии развития человеческого общества производительность труда позволяла производить прибавочную стоимость в виде части произведенной работником стоимости (части добавленной стоимости), которая не уничтожалась (во всяком случае, не полностью) в процессе удовлетворения работником своих потребностей. Эта часть стоимости могла накапливаться самим работником, в том числе и в качестве первоначального капитала, имеющего абсолютно честный, трудовой источник, или отчуждаться собственником средств производства, феодалом или рабовладельцем.

Вопрос о методе отчуждения прибавочной стоимости в виде увеличения рабочего времени сверх необходимого в марксизме тоже решён неверно.

Капиталистический метод отчуждения прибавочной стоимости по своей сути ни чем не отличается от рабовладельческого и феодального. Как рабовладелец и феодал являются монополистами в определении цены труда, соответственно, рабов и крепостных, так и собственник средств производства-работодатель является монополистом процесса определения цены, как своего труда, так и труда наемных работников. Отчуждение прибавочной стоимости осуществляется работодателем посредством завышения цены собственного труда посредством занижением цены труда работающих на него наемных работников. Понятно, чем большее количество наемных работников имеет возможность обобрать работодатель, тем на большую величину он имеет возможность завысить цену своего труда.

В соответствии с трудовой теорией стоимости, стоимость товара определяется величиной труда, вложенного в товар в процессе его производства.

На самом деле, формирующаяся немонополизированным рынком, объективная величина стоимости товара определяется величиной стоимости труда (а не величиной труда) вложенного в товар в процессе его производства (15).

Причем, как теперь выясняется, цену и стоимость можно считать синонимами, что на практике уже имеет место быть, и что в теории, пока, ни одной теорией стоимости не обосновывается.

Удивителен тот факт, что исследователи, пытаясь раскрыть тайну формирования стоимости товаров и выдумывая сложнейшие теории, как будто не замечают, что реальные покупатели и продавцы без всяких сложностей и теорий ежедневно формируют пропорции обмена.

А ведь простота формирования пропорций обмена говорит о том, что участники обмена делают это на основе каких-то элементарных и всем понятных обстоятельств.

Что это за обстоятельства?

Если, ничего не выдумывая, взглянуть на работу реального рынка, то нетрудно заметить, что участники обмена остаются удовлетворенными обменом, если, сравнивая свое экономическое положение с положением своих конкурентов, обнаруживают как минимум равенство положений.

Если все это перевести на язык диалектики, получим следующее:

«Борьба» в виде конкуренции покупателей формирует спрос рынка на товары, где все одинаковые товары имеют равные цены у всех продавцов и для всех покупателей.

«Борьба» в виде конкуренции предпринимателей формирует переливы средств из менее прибыльных видов предпринимательства в более прибыльные, выравнивая все средневидовые прибыли в среднерыночную, и формирует предложение рынка по ценам, равным средневидовым издержкам производства, плюс среднерыночная прибыль с равных величин издержек.

«Борьба» покупателей с продавцами за удовлетворенность ценой товара формирует соответствие между спросом и предложением на уровне цен, равных средневидовым издержкам производства товара, плюс среднерыночная прибыль с соответствующей товару величины издержек, то есть на уровне стоимости товаров равных стоимости их производства, стоимости, которая формируется как сумма стоимостей труда всех производителей соответствующего товара.

Так «борьба» за равенство положений рождает эквивалентный обмен, источник которого более двух тысяч лет искали внутри товаров в виде трудозатрат производства товаров или их полезности, а им оказалось равенство положений конкурирующих субъектов обмена.

То есть немонополизированный рынок является классической диалектической системой, которых в природе необозримое множество, и внутреннее, «спонтанейное» развитие которых устремлено к равновесию, к равенству противоположностей внутренних (её образующих) диалектических систем (17).

Итог внутренней «борьбы» диалектической системы, называемой немонополизированным рынком, формирование объективной цены, объективной величины стоимости товаров.

В стоимости товаров нет ничего загадочного, так как в обменивающихся товарах нет никакой эквивалентности.

Стоимость товара это та же цена, только не цена конкретного товара, а видовая цена товара. Цена формируется в "борьбе" конкретной системы "покупатель - продавец", а стоимость формируется некоторой совокупностью таких систем. Цена и стоимость соотносятся так же, как и конкретный стол, и стол вообще.

Стоимость производства товара складывается из стоимостей труда всех производителей этого товара.

Воплощенный в товаре труд стоит ровно столько, сколько стоит созданный им товар. Если сформированная рынком стоимость товара равна нулю, то и стоимость создавшего товар труда тоже равна нулю.

Труд, толкущий воду в ступе, не имеет стоимости.

Труд, уничтожающий стоимость, имеет отрицательную стоимость, равную по величине рыночной стоимости уничтожаемых товаров.

Объективная величина стоимости, как товара, так и труда формируется только в условиях равновесного рынка.

Если систематизировать все многообразие условий формирования равновесного рынка, то это многообразие можно свести к двум основным условиям.

Первое - достаточное, чтобы рождать конкуренцию, количество субъектов "борьбы".

Второе - отсутствие каких-либо привилегий в этой "борьбе" у каких-то субъектов обмена. Нарушение хотя бы одного из этих условий рождает возможность соответствующим субъектам обмена смещать обмен из точки равновесия в свою пользу. В результате чего рождается субъективная величина стоимости, которая может многократно отличаться от объективной ее величины.

"Борьба" диалектической системы «работодатель - наемный работник», где результаты труда наемного работника обмениваются на его заработную плату, не удовлетворяет ни первому условию, ни второму. Работодатель, в нарушение первого условия, является абсолютным монополистом в этой "борьбе", а в нарушении второго условия, может отстранить наемного работника от этой "борьбы" посредством увольнения. В этих условиях величина стоимости труда наемного работника не может быть ни чем иным, как только субъективной величиной, определяемой волей работодателя.

Работодатель, продавая в условиях равновесного рынка обычных товаров результаты труда наемного работника, получает взамен эквивалент объективной величины стоимости труда наемного работника. Наемному же работнику за результаты его труда достается субъективная величина стоимости его труда. И эта величина формируется исключительно субъективной волей работодателя, присваивающего часть стоимости труда наемного работника в виде субъективной надстройки над объективной стоимостью труда самого работодателя. Так, предельно просто, открывается ларчик капиталистической эксплуатации.

Понятно, с позиции высокой нравственности (но не с позиции капиталистического закона) это – узаконенный обман.

Обман начинается с того, что основная масса средств производства, посредством которых наемными работниками производятся товары, работодателями приобретаются за счет труда наемных же работников. Капиталистическим же законом эти средства производства объявляются собственностью работодателя, за счет чего он и становится монополистом в "борьбе", формирующей стоимость, как своего труда, так и труда наемных работников.

Обман осуществляется посредством экономической науки, где рынком труда считается биржа труда – институт, где обмениваются не труд на его оплату, а способность к труду на рабочее место. А истинный рынок труда, где у работодателя есть монопольное право завышать цену своего труда посредством занижения цены труда наемных работников, где осуществляется эксплуатация наемных работников работодателями, этот рынок труда выпадает из поля зрения экономической науки.

Обман осуществляется посредством коммерческой тайны, скрывающей истинную разницу между доходом работодателя и доходами наемных работников.

Обман осуществляется посредством статистики, где 10% низкодоходного населения сравнивается с 10% высокодоходных граждан, и для России, например, получается всего лишь двадцатикратная разница.

А почему бы не сравнить 0,1% низкодоходных с 0,1% высокодоходных? А потому, что придется сравнивать доходы бомжей с доходами олигархов, и устремленная в бесконечность разница сразу же вскроет лживость данной методики сравнения в частности и экономической науки в целом, скрывающей факты и методы эксплуатации работодателями наемных работников.

Истинная же наука никак не может пройти мимо того факта, что доходы эксплуатируемых работодателями наемных работников и доходы эксплуататоров – это, как говорят в Одессе, две большие разницы.

Разделение членов общества на владеющих средствами производства и наемных работников, разделение их по способу и форме получения дохода от труда – есть не что иное, как разделение членов общества на общественные классы, есть рождение классовых противоречий, которые и становятся в обществе, – в период дикого капитализма, – основными социальными противоречиям, которые формируются, прежде всего, по поводу эксплуатации одного класса другим.

И этот вопрос в марксизме решен безошибочно.

Хотя ошибочным является отрицание Марксом наличия в обществе индивидуальных противоречий, из которых по принципу общности интересов, общности проблем формируются групповые, классовые и межгосударственные противоречия. Уничтожьте классовые противоречия, и исчезнут индивидуальные – говорил Маркс.

Эта ошибка, во-первых, стала основой для идеализации пролетарского класса, внутри которого, – по логике этой ошибки, – не могло быть никаких противоречий, и которому по этой причине можно доверить и диктаторскую форму управления обществом, не опасаясь, что диктатура пролетариата может переродиться в диктатуру кучки пролетарских лидеров, и нерыночные формы распределения благ в обществе.

Во-вторых, эта ошибка стала основой для абсолютного антагонизма ко всем другим слоям населения, антагонизма, породившего самые позорные страницы истории социалистического строительства в виде раскулачивания, жесточайшего подавления крестьянских волнений, воинствующего атеизма, физического уничтожения представителей чуждых классов.

В-третьих, эта ошибка встала на пути развития теории социализма, ибо теория социализма есть теория организации бесклассового общества на основе совершенствования законодательства, обеспечивающего бесконфликтное решение именно индивидуальных противоречий как основных противоречий бесклассового общества.

Ошибочным является и положение марксизма о том, что рыночные отношения (свободный обмен товарами) неизбежно ведет общество к рождению частной собственности и наемного труда, ведет общество к расколу на общественные классы.

В реальности вопросы рождения более совершенных форм собственности, вопросы разрешения социальных противоречий вообще и классовых в частности, вопросы рождения формы собственности, уничтожающей общественные классы – все эти вопросы решаются в процессе прогрессивного развития общественного сознания. И никакого автоматизма, – неосознанного индивидуальным и общественным сознанием решения, – эти вопросы не имеют.

Развитие общественного сознания, – опять же в противоречие мнению Маркса, – является базой, основой, движущей силой всех видов прогресса, включая технический, технологический и социальный.

Не общественное бытие (способ производства, форма распределения дохода) определяет развитие общественного сознания (идеи и идеология), а наоборот: базисом является индивидуальное и общественное сознание, развитие которого определяет развитие надстройки – общественного бытия.

Бытие самостоятельно развиваться не способно.

Формула социального прогресса Маркса – развивающиеся производительные силы общества, перерастая производственные отношения как диалектическую форму своего развития, сбрасывают их и рождают новые – верна, но лишь с поправкой Ленина: главной производительной силой человечества является человек.

Революционизация общественного сознания: осознание людьми того, что дальше так жить нельзя, что нужны коренные изменения всей системы общественных отношений, необходимо изменение формы собственности на средства производства, необходимо изменение способа производства и форм распределения доходов – осознание всего этого общественным сознанием это и есть момент перерастания производительными силами общества существующих в этом обществе производственных отношений.

Идеи, и только они развивают наше бытие (16).

И это не идеализм потому, что идея, мысль, сознание – настолько же материальные явления, как и бронзовый бюст мыслителя (19).

Ленин, поправив Маркса в одном месте, в другом – сам делает ошибку, заявляя, что «борьба» противоположностей абсолютна.

На самом же деле «борьба» рождается только при отклонении диалектической системы от состояния равновесия. Интенсивность «борьбы» определяется степенью неравновесия системы. При равенстве противоположностей «борьба» имеет потенциальную форму, определяя мирный характер существования противоположностей, и нулевую скорость развития соответствующего процесса природы. Например, при равенстве уровней жидкости в сообщающихся сосудах, «борьбы» (перелива жидкости) нет, разница уровней сразу же рождает «борьбу». В социальных диалектических системах «борьба» не рождается автоматически, так как она опосредована индивидуальным или общественным сознанием. Если один общественный класс эксплуатируется другим, то «борьба» рождается, если, во-первых, эксплуатируемый осознает факт эксплуатации, а во-вторых, находит силы, умение и мужество организовать борьбу против эксплуататоров.

Поднять на борьбу общественный класс очень непросто. Нужна революционная идея. Нужна революционная партия. Нужны революционные лидеры. Но первое, что нужно, так это абсолютно точно (адекватно реальности) отразить в революционной идее факты и методы эксплуатации, а также методы скрытия этих фактов эксплуататорами. Если, например, есть качественные различия по форме и способу получения доходов между различными слоями населения, то сравнение величины доходов по принципу: 10% богатых и 10% бедных есть намеренное искажение истины.

Сравнивать нужно доходы собственников основной массы средств производства России, которых 1% граждан, с доходами работающих на них наемных работников, которых 85% работоспособных граждан России. Здесь-то и открывается истина: 85% граждан эксплуатируются одним процентом граждан с разницей величины доходов более чем в две тысячи раз. Не нужно обладать очень уж могучим интеллектом, чтобы понять, что антагонизм между бедностью и богатством – классовый антагонизм – определяется вовсе не самой по себе большой разницей в доходах, – (антагонизма, например, не возникает между богатой звездой эстрады и бедными её поклонниками) – а тем, что эта большая разница формируется за счет обворовывания собственниками средств производства наемных работников. Причем, понятие "воровство" употребляется вполне правомерно, ибо безнравственность факта отчуждения части стоимости труда наемных работников для увеличения стоимости своего труда собственниками средств производства отчетливо осознается. От того-то они эти факты прикрывают коммерческими тайнами.

Кстати, еще об одном аспекте нравственности. Хорошо ли считать деньги в чужом кармане?

Если в чужом кармане оказались наши деньги – нет нравственных барьеров, препятствующих выяснению того, как они там оказались.

А оказались они там по причине неравновесия рынка труда, которое в данном случае определяется наличием монопольного права собственника средств производства определять стоимость как собственного труда, так труда наемных работников.

Уничтожение этой привилегии есть, по сути, уничтожение частной собственности на средства производства.

Идея уничтожения частной собственности на средства производства в известное время уже была реализована.

Но в противоречие лозунгу тех времен "землю – крестьянам, фабрики – рабочим", все средства производства оказались в руках партийных функционеров, которые опять же имели монопольное право определять стоимость, как своего труда, так и труда рабочих и крестьян.

Поэтому вместо планируемой большевиками диктатуры пролетариата родилась диктатура чиновников, а вместо декларируемой системы распределения доходов по труду родилась система распределения по усмотрению чиновников. Вместо страны, где каждый гражданин должен был стать собственником средств производства родилась страна, где все граждане оказались наемными работниками.

Распределение доходов по труду, или, что то же самое, формирование объективной величины стоимости труда каждого члена производственного коллектива может быть реализовано, если рынок труда будет организован аналогично немонополизированному рынку обычных товаров.

Кстати, в вопросах разработки теории производственных отношений в направлении более справедливого распределения доходов ученые-капиталисты преуспели гораздо больше, чем ученые-социалисты. Объяснить это, видимо, можно тем, что свобода мысли ученых-социалистов скована идеологическими постулатами политических течений с абстрактными целями равенства и справедливости.

Ученые-капиталисты озабочены прагматичной и ясной целью – повышение экономической эффективности.

Но история прогресса социальной справедливости и повышения экономической эффективности труда со всей очевидностью показывает, что эти два процесса прогрессируют в единой связке.

Поэтому нет ничего странного в том, что пути решения проблем социалистов, озабоченных социальным прогрессом, и капиталистов, озабоченных экономической эффективностью, сейчас, в двадцатьпервом веке, сходятся в одну и ту же точку – необходимость создания формы собственности, где средства производства принадлежат тем, кто их обслуживает, производя товары. Оказывается такая форма собственности демонстрирует наилучшие показатели как экономической эффективности, так и социальной справедливости.

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:

Уничтожение неповоротливой вертикальной командно-административной системы управления корпорацией.

Максимальная автономия первичных производственных коллективов (бригады, отделы) с «горизонтальными» отношениями между ними, максимально приближающимися к рыночным.

Выборность руководителей подразделений корпорации и привлечение рядовых работников к управлению подразделением.

Уничтожение бесстыдно большой разницы (более 20 крат) в доходах руководителей и рядовых работников.

Коллективное демократическое решение таких вопросов, как распределение прибыли и вопросов инвестиционной политики.

Нетрудно заметить, что ни один из перечисленных принципов несовместим (в полной мере) с монополизмом работодателя-собственника корпорации.

Нетрудно 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.

Кстати, капиталисты опередили нас не только в разработке теории более справедливых производственных отношений, но и вопросах их внедрения в производственную практику.

Одним из первых разработчиков формы собственности под названием собственность работников был американский экономист, юрист и предприниматель Луис Кесло, который в 1958 году издал книгу «Капиталистический манифест», где автор, утверждая, что «современный капитализм плох тем, что капиталистов становится все меньше», предлагает его усовершенствовать, продавая средства производства тем, кто их обслуживает. В начале семидесятых годов различные модификации собственности работников начали распространяться в США, а затем и в других капиталистических странах, демонстрируя при этом именно те показатели, которые и ожидали от этой формы собственности её разработчики.

«Показательно, что Конгресс США принял за период с 1974 по 1989 г. 17 законодательных актов, стимулирующих создание акционерной собственности работников (ЕСОП). Более 11 тыс. фирм, на которых занято 12 млн. работников или 12% рабочей силы страны, находятся в частичной или полной собственности их персонала. Законодательные органы многих других западных стран также способствуют демократизации собственности и управления. Особенно следует отметить решения Комиссии ЕС в 1991г. и Совета ЕС в 1992г., в которых странам - членам Сообщества рекомендуется оказывать всяческое содействие планам участия работников в управлении производством и распределении его результатов» (12).

В период приватизации в России переход от общенародной собственности к собственности работников пропагандировался небольшим количеством неорганизованных энтузиастов. Но они противостояли хорошо организованной и обладающей мощным административным ресурсом команде молодых людей, оказавшихся в тот период у руля процесса приватизации, которые хотели посредством ваучеров разделить все средства производства между всеми трудящимися страны, но процесс, почему-то, пошёл таким образом, что эти молодые люди поделили все средства производства между собой.

Так в России родилась наихудшая форма капитализма, где основная масса средств производства оказались в собственности 1% граждан, на которых работает основная масса трудящихся в роли отчужденной от средств производства, отчужденной от распределения созданного ими дохода, и, следовательно, незаинтересованной в эффективном труде наемной рабочей силы.

Факт бессовестности проведенной в России приватизация признается всеми. Признается и тот факт, что родившиеся в результате бессовестной приватизации собственники средств производства не оправдали ожиданий общества: процесс производства товаров не получил талантливых управляющих. На управляемых ими предприятиях не произошло ни роста производительности труда, ни роста уровня жизни работников.

По поводу путей решения этих проблем в общественном сознании сформировались в основном два мнения.

Первое – необходим пересмотр итогов приватизации.

Причем, это мнение базируется исключительно на осознании несправедливости и бессовестности приватизации, и совершенно не затрагивает вопроса о перспективах этого пересмотра. И потому оппоненты резонно замечают. Во-первых, что же выиграет общество от замены Березовского, Ходорковского и Абрамовича на Иванова, Петрова и Сидорова. Во-вторых, может ли кто-то гарантировать, что итог этого пересмотра будет окончательным, и не возникнет идея нового пересмотра, нового передела. Будет ли этому когда-то положен конец.

Мнение второе – простить нарушителей писаных и неписаных законов приватизации, забыть о ее бессовестности, и заняться совершенствованием общих принципов демократической организации общества: строить гражданское общество, законодательно обеспечивать единые для всех правила бизнеса, бороться с коррупцией и т.д. и т.п.

На что оппоненты резонно замечают, что перспектива прекрасна, но это – опять светлое будущее, ради которого сейчас мы опять же должны потерпеть и довольствоваться нищенством, в то время, когда кучка жуликов вывозит за рубеж создаваемые нашим трудом стоимости.

Так следует ли терпеть?

Очевидно, эти мнения отражают два крайних варианта.

Видимо, решение этой проблемы лежит в области осознания следующих истин:

Истина первая.

Талантливые управляющие процессами производства товаров не могут появиться ни в процессе бессовестной приватизации, ни в процессе перепродажи или нового передела средств производства. Они могут появиться либо путем изначальной организации своего бизнеса и его успешного развития, либо в системе многоступенчатых открытых конкурсных отборах, где формируется весь менеджмент предприятий от мастеров до директора, и где жюри конкурса образуют управляющие нижестоящих – (в технологической производственной цепочке) – подразделений. Юридической основой поэтапного, многоступенчатого формирования управленческих кадров снизу вверх должен быть федеральный закон, лишающий безусловного права владельцев контрольного пакета акций предприятий управлять этими предприятиями.

Кстати, на отдельных предприятиях с согласия собственников можно внедрять такую систему и без соответствующего федерального закона, исключительно опираясь на восьмую статью Конституции о плюрализме собственности, вписывая, например, в устав акционерного общества статьи о многоступенчатой системе формирования работников управления.

Когда в обществе собственность работников станет преобладающей формой собственности, такую систему формирования управленцев необходимо распространить на все чиновничество, вплоть до премьер министра, формируя пирамиду народовластия, ликвидирующую позорное деление народной власти на первосортную (федерально-региональную) и второсортную (власть местного самоуправления).

Только такая система формирования армии управленцев способна:

поставить с головы на ноги сам принцип системы управления как системы обслуживания производящих товары трудовых коллективов, искоренив имеющую место сейчас систему обслуживания управленцев трудовыми коллективами.

уничтожить ту всеобъемлющую бездарность сегодняшних управленцев, которая пронизывает все сферы: экономику, науку, культуру, Армию, органы местного самоуправления и привести в управление профессионалов, которые, наконец, смогут внедрить научные методы управления трудовыми коллективами и процессом производства товаров.

уничтожить, наконец, главный источник бездарности в управлении: принцип - «я начальник – ты дурак ».

уничтожить систему формирования этой армии по принципу «кумовства».

уничтожить, наконец, всеобъемлющую на сегодняшний момент коррумпированность чиновников всех уровней посредством контроля за их деятельностью активом (самыми авторитетными в бригаде, отделе, министерстве профессионалами) управляемых ими подразделений.

ликвидировать парадокс, когда при огромном количестве талантливых людей в нашем обществе мы имеем такую смехотворную производительность труда и такой постыдный уровень жизни народа.

избавить человечество от организованной преступности, ибо ее основой является всевластие чиновников (включая и всевластие на своих предприятиях частных собственников средств производства), ибо организованная преступность либо подкупает всевластвующих одиночек, либо их запугивает.

Истина вторая.

Рыночными, товарно-денежными отношениями экономические процессы регулируются несравненно эффективнее, чем это делает бюрократическая командно-административная система управления. Поэтому между подразделениями крупных предприятий, корпораций необходимо внедрять рыночные отношения, превращающие производственных бюрократов в управленцев-рыночников, получающих зарплату в виде процента от дохода управляемых ими подразделений, которые превращаются в самостоятельные бизнес-единицы, где средства производства принадлежат их работникам.

Предлагаемый путь переприватизации является, пожалуй, наиболее мягким, компромиссным и потому вполне приемлемым путем решения проблемы переприватизации. Ведь рано или поздно России придется решать эту проблему.

Полного передела здесь нет, т.к. собственники средств производства (собственники контрольного пакета акций) лишаются лишь безусловного права управления предприятием. Право же владеть, пользоваться и распоряжаться своими акциями у них остается, как и остается право участвовать в конкурсе на право управления предприятиями.

И что тоже очень важно, такая переприватизация не затрагивает собственников личной собственности (квартир, коттеджей, земельных участков, т.е. всего того, что не используется для производства товаров посредством наемного труда). То есть лозунг "Грабь награбленное!", - чем пугают народ противники переприватизации, и чего, действительно, следует бояться, - не наш лозунг.

Здесь нет и полного отсутствия пересмотра итогов бессовестной приватизации, т.к. главное из «пучка прав» собственника – право управлять предприятием и распоряжаться произведенной трудовым коллективом прибылью, в этом случае, приобретают в конкурсном отборе наиболее способные к этому виду деятельности управленцы. И в этом случае это право невозможно ни украсть, ни завладеть посредством убийства своего конкурента, ни купить, ни передать по наследству.

Собственность работников рождает возможность формирования равновесного рынка труда. Для этого соответствующим образом должна быть выстроена внутренняя организационная структура самостоятельной бизнес-единицы, которая находится в рыночно-хозрасчетных отношениях с подобными подразделениями крупных корпорации.

Равновесие рынка труда, так же, как и рынка обычных товаров, имеет два основных условия – качественное и количественное.

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 труда 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) 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 (а точнее – очень часто) используют свое служебное положение для получения подпольного дохода, привлекая для этой цели и рабочую силу, и финансовые средства, что увеличивает себестоимость производимых предприятием товаров и таким 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 -25 человек.

Качественное условие состоит из пяти пунктов:

Конкурсный подбор руководителя подразделения. Конкурс, а не выборы потому, что руководитель может подбираться и не из числа членов коллектива, а из числа профессиональных менеджеров.

Выборы совета производственного коллектива – 3-4 человека самых авторитетных в коллективе профессионалов, совместно с которыми руководитель определяет – (прежде всего, но не только) – стоимость труда каждого члена коллектива.

Заработная плата руководителей должна рассчитываться либо как процент от дохода (когда есть необходимость увеличения дохода), либо от средней зарплаты рядовых членов коллектива (а не от минимальной зарплаты). Зарплата руководителя должна превышать среднюю в 2 – 2,5 раза, а членов производственного совета – в 1,5 – 2 раза.

Хозрасчетный принцип объединения бизнес-единиц в более крупные производственные подразделения. Доход бизнес-единиц должен формироваться на основе рыночно-хозрасчетных отношениях с другими подразделениями корпорации, либо на основе пропорционального распределения между подразделениями дохода корпорации.

Полная открытость для всех членов коллектива бухгалтерской отчетности бизнес-единиц, подразделений и корпорации в целом, предполагающая контроль всего коллектива за распределением произведенного коллективом дохода.

Кстати, по этой же причине в демократическом обществе вся бухгалтерская отчетность всех организаций, – (общественных, властных, производственных) – должна публиковаться на открытых сайтах Интернета. Закрытость бухучета некоторых организаций должна определяться Государственной Думой.

Открытость бухгалтерской отчетности производственных предприятий есть основной элемент производственной демократии. И только после введения этого элемента можно говорить о том, что демократия, наконец, непосредственно коснулась народа.

Только после введения этого элемента можно будет надеяться, что мы когда-нибудь решим проблему недоверия работников предприятия своим руководителям, а жителей города – руководителям города, жителей региона – его руководителям, граждан страны – руководству страны.

Нельзя законом заставить управляющих быть честными, но вполне можно законом внедрить систему открытого и честного управления предприятиями, городами, регионами и страной в целом.

Эффективность системы открытого управления ярко демонстрирует в своей книге «Большая игра в Бизнес» Джек Стек.

«Хорошо поставленный бизнес должен напоминать аквариум — чтобы каждый мог подойти и посмотреть, что там происходит. Большая игра …– это совершенно новый подход к управлению компанией. Основным принципом Игры является весьма простое утверждение: самый лучший, наиболее эффективный и прибыльный способ ведения дел заключается в следующем: каждый служащий компании должен иметь право голоса во время обсуждения всех важных вопросов и участвовать в финансовых результатах ее деятельности, каковы бы они ни были.

Мы играли и выигрывали. С 1983 по 1986 год объем реализации продукции увеличился на 30%. В первый год работы мы понесли убытки в размере 60 488 долларов, но уже на четвертом году существования компании наш доход (без учета налогов) составил 2,7 миллиона долларов (7% от общей реализации продукции). Мы не уволили ни одного человека даже тогда, когда потеряли контракт, составлявший 40% от общего объема работ на целый год. К 1991 году ежегодный объем реализации продукции составлял 70 миллионов долларов, количество рабочих мест увеличилось до 650, тогда как вначале их было всего 119. Но все-таки самой впечатляющей Цифрой можно назвать стоимость наших ценных бумаг. Номинальная стоимость одной акции составляла всего 10 центов, когда мы выкупали компанию, теперь же она равна 18 долларам 30 центам, что означает прирост 18 300% за девять лет. В результате каждый служащий, работающий в нашей Корпорации со дня её возникновения, имеет – (в соответствии с ЭСОП) – ценных бумаг на сумму более 35 тысяч долларов. Приблизительно столько стоит отдельный коттедж в Спрингфилде».

Разумеется, нужно иметь в виду, что в данном примере имеет место быть мощный субъективный фактор в виде таланта и честности самого Джека Стека, что и позволило ему, используя только систему открытого управления, добиться таких результатов.

А чтобы система управления эффективно работала со среднестатистическими людьми, система открытого управления должна быть дополнена системой конкурсного подбора управленцев, контролем за их деятельностью со стороны специалистов, и количественным условием формирования бизнес-единиц.

Отсутствие открытого управления рождает социальные проблемы даже в таком оазисе производственной демократии, каким является Мондрагонская Кооперативная Корпорация (Mondragon Coooperative Corporation), полувековое успешное развитие которой является бесценным опытом формирования производственных отношений рыночного социализма.

Но, понятно, опыт следует перенимать критически и творчески осмысляя все плюсы и минусы опытного образца.

К минусам мондрагонского опыта следует отнести наличие кооперативов с очень большой численностью работников – 500, и более. Именно в одном из таких кооперативов в 1974 году произошла забастовка. А причина очевидна – отсутствие открытости управления, открытости финансовых процессов, что и рождает недоверие рядовых работников кооператива его руководству. Не способствует развитию производственной демократии и социального мира использование Корпорацией наемного труда, которого по закону должно быть не более 10%, но в реальности его больше.

Значительный шаг вперед от мондрагонского образца был сделан Союзом собственников-совладельцев в селе Шукты под председательством Магомеда Чартаева.

Организаторы Союза создали не только производственный кооператив, они из дотационного района сделали процветающую самоокупаемую территорию, превратив всех жителей района в собственников-совладельцев. Наемный труд был полностью исключен как для рядовых работников, так и для специалистов, административных работников, врачей и учителей. «Мы отменили наемный труд для всех, а не просто поменяли хозяев и рабов местами» (М. Чартаев).

Численный состав самостоятельных трудовых коллективов (бизнес-единиц) не превышал 15-ти человек. Они объединялись в Союз на хозрасчетных принципах, замененных впоследствии пропорциональным распределением дохода. Пропорции вырабатывались общим собранием представителей бизнес-единиц.

Данные об экономической эффективности Союза за десятилетие (1985 – 1995) поражают воображение.

«Производительность труда за 10 лет выросла в 64 раза. За последние три года поголовье овец увеличилось в три раза, поголовье крупного рогатого скота – на 50 процентов, посевные площади увеличились на 50 процентов. При отрицательном приросте населения в Дагестане (как и в России в целом) в нашем союзе рождаемость в шесть раз превышает смертность. Ведется интенсивное жилищное строительство – в 1995 году для членов союза построено 60 трехэтажных коттеджей, развивается социальная инфраструктура» (М. Чартаев).

О социальном климате жители района говорили: мы живем при коммунизме.

Исходя из всего выше изложенного, следует сделать вывод, что путь к коммунизму, – во всяком случае, к первой его фазе, – теперь уже имеет не только теоретическое обоснование, но и практическое апробирование.

Что же мешает России встать на этот путь?

Патологическая жадность и абсолютная бессовестность организаторов приватизации и их последователей – это и есть единственное препятствие на пути преодоления ошибок марксизма, на пути к новой социально-экономической формация, где строящаяся снизу вверх пирамида народовластия опирается на надежный фундамент истинной демократии в виде принадлежащих народу (трудовым коллективам) средств производства.

**Список литературы**

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. Стек Джек Большая игра в Бизнес; http://www.humanities.edu.ru/db/msg/62750

6. Маршалл А. Принципы экономической науки. М.,1993.

7. Файоль А. Эмереон Г.,Тейлор Ф.,Форд Г. Управление - это наука и искусство. М., 1992.

8. Чемберлин Э. Теория монополистической конкуренции. Реориентация теории стоимости. М., 1959.

9. В.И.Ленин Полное собрание сочинений, т.6.С.379.

10. К.Маркс, Ф.Энгельс Сочинения. Т.23.

11. Ракитская Г. Миф левых о Мондрагоне // “Альтернативы”. 1996. №2; http://syndikalist.narod.ru/mondrog.htm

12. Рудык Э.Н., Керемецкий Я.Н. Приватизация в России: необходимость смены ориентиров;

http://www.alternativy.ru/old/magazine/htm/95\_1/rospr.htm

13. Рудык Э.Н Демократизация собственности как фактор модернизации России. - Альтернативы, 1996, № 3;

http://www.alternativy.ru/old/magazine/htm/96\_3/rudyk\_e.htm

14. Чартаев М.А Союз собственников-совладельцев – выход из тупика; http://www.slavmir.ru/arhiv98/sib22iun.htm

15. Твердохлебов Г.А. Диалектика рыночного равновесия. «Экономика и финансы» №20, 2006г., «Фонд правовых исследований»;

http://www.tverd4.narod.ru/st03.html

16. Твердохлебов Г.А. Движущие силы социального прогресса. «Федерация» №9, 2006, «Фонд правовых исследований»;

http://www.tverd4.narod.ru/st06.htm

17. Твердохлебов Г.А. Диалектика эволюции животного мира. Сущность диалектического противоречия;

http://www.tverd4.narod.ru/st04.htm

18. Твердохлебов Г.А. Рождение правоотношений и государственной власти. «Объединенный научный журнал» №13, 2006, «Фонд правовых исследований»; http://www.tverd4.narod.ru/st01.html

19. Твердохлебов Г.А. Физиология мышления. «Объединенный научный журнал» № 21, 2006, «Фонд правовых исследований»; http://www.tverd4.narod.ru/st02.htm