

НИКОЛАЙ ПИРОГОВ

д.э.н., профессор

РАБОЧИЕ — ХОЗЯЕВА ПРЕДПРИЯТИЙ

Акционерные общества работников

Отношения между Россией и Украиной ухудшились настолько, что уже большинство граждан этой совсем недавно братской республики считают Россию враждебным государством. В новой Раде, избранной 26 октября, политологи определяют количество русофобов в 90 процентов. Уже никто не оспаривает утверждение, что “Украину мы потеряли”, и на возврат дружеских отношений с ней потребуются уже не годы, а десятилетия.

Причина такого положения как будто бы ясна: захлестнувшая эту страну волна национализма и фашизма, умело инициированная США и Европой, геополитической задачей которых всегда был отрыв Украины от России. В средствах массовой информации отмечалось, что только США в постсоветский период затратили на идеологическую работу с гражданами Украины не менее 5 млрд долларов.

Российский идеологический корпус подвергается критике за малоэффективную пропаганду общих для нас, славян, культурных ценностей, за недостаточную поддержку русскоязычной литературы и т. д. Эти упреки справедливы. Действительно, у нас преобладало мнение, что мы с украинцами настолько “братские” и настолько крепко связаны узами и родственными, и хозяйственными, что, дескать, никуда они от нас не денутся. Помогали Украине материально. Было подсчитано, что за 20 с лишним лет её “незалежности” эта безвозмездная помощь составила огромную сумму — порядка 100 млрд долларов.

И вывод делается такой, что потратили мы эти средства не на то, на что нужно, и Запад оказался умнее нас. Эти доводы имеют резон, но они, как бы убедительно ни выглядели, на мой взгляд, далеко не главные причины дрейфа Украины от России. Давно замечено, что в конкурентной борьбе нередко побеждает не тот, кто превосходит противника в силе, богатстве, уме, а тот, чьё дело выглядит мечтой, к которой нужно стремиться несмотря ни на что. И в этой борьбе американцы нас переиграли.

Все расчёты наших *vip*-экономистов о невыгодности и даже катастрофичности вхождения Украины в Евросоюз и обоснование целесообразности тесного объединения с Россией в рамках Таможенного союза — большинством её народа не воспринимались. Всё дело в том, что организация нашего российского общества не стала привлекательным примером для этой страны. Кому может понравиться дикий капитализм марковского периода, “улучшенный” господством монополий, с ограниченными правами наёмных работников,

экономика, целиком зависящая от экспорта сырья, разгул коррупции, суверенная, то есть существенно урезанная демократия, нередко избирательное судопроизводство и другие характеристики нашего российского общества, многократно и обсуждаемые, и осуждаемые на многих наших форумах. И тот факт, что в самой Украине все эти позиции имеют подчас более негативный оттенок, чем в России, не сближает наши страны, а, наоборот, отталкивает их друг от друга.

Если всего лишь год назад научная общественность могла позволить себе неспешно заниматься анализом наших болячек, предлагая разнообразные рецепты их решения, а управленческая элита – снисходительно выслушивать их и, как правило, или лениво на них реагировать, или вообще оставлять без внимания, то теперь положение изменилось кардинально. После чётко обозначенной позиции России на международной арене по вопросам Крыма и Новороссии западный мир практически объявил нашей стране холодную войну. Экономические санкции, наложенные США и Евросоюзом, больно ударили по российской экономике.

Сложившееся положение заставляет ускоренно выбирать оптимальные варианты развития и без промедления реализовывать их. Напряжённость ситуации усиливается угрозой полного разрыва прежних добрососедских экономических связей с Украиной, ограничением контактов с западными фирмами и банками, а также начавшейся международной изоляцией страны. Уже сегодняшняя реальность – это ускорение инфляции, рост потребительских цен, дефицитность государственного бюджета, замедление и без того еле заметного развития, сокращение возможностей для решения социальных задач и т. д. При этом ведущие экономисты уверенно утверждают, что экономические санкции Запада создали не более 5% трудностей для нашего хозяйственного организма, а остальные 95% – внутреннего происхождения.

Предлагаются разные меры для выхода из кризиса, в котором мы находимся: снизить учётную ставку Центрального банка, средства резервного фонда направить на инвестирование отечественной промышленности, существенно увеличить денежную массу, не опасаясь инфляции, снизить налоги на бизнес, ввести прогрессивную шкалу налогообложения для физических лиц и т. д. Все эти и ряд других мер достойны обсуждения и, вероятно, внедрения. Но у них есть общий недостаток: они, практически, не консолидируют энергию граждан на решение общей задачи, стоящей перед страной. Они не увязаны в систему и не обозначают вектор движения общества к прогрессу.

Представляется, что с учётом наших российских традиций, проверенных историей, нам следует решить главный вопрос – вопрос о выборе эффективного направления движения общества. Или мы следуем по пути углубления индивидуализма со всеми вытекающими из этого последствиями, или же наш путь – широкое внедрение коллективистских начал во всех сферах жизни общества.

Развитие по первому варианту уже привело к тому, что мы имеем, и рассчитывать на существенное повышение эффективности в его рамках нет оснований. Коллективистский путь более свойственен российскому менталитету, и, следуя им, страна добивалась в недалёком прошлом (в советский период) выдающихся успехов, став второй экономикой мира.

Нелишне вспомнить о наших традициях кооперативной организации хозяйства в дореволюционной, царской России. Кооперативное движение в то время отличалось большим размахом. Удивительно, но факт: по числу кооперативов различных типов – потребительских, производственных, кредитных (всего около 50 тысяч), и их членов (14 млн человек) Российская империя в начале XX века занимала первое место в мире. И что особенно важно для наших последующих рассуждений – основным принципом их работы было правило, что все кооператоры равноправны, и каждый при принятии решений имеет один голос.

В советский период уделялось огромное внимание разработке проблем развития социалистического производственного коллектива. Этой проблемой занимались многие десятки институтов. Менталитету нашего народа коллективные формы хозяйствования соответствуют в значительно большей степени, чем индивидуализм. Однако поворот на путь капиталистического развития, произошедший после событий 1991–1993 годов, называемых или революцией (либералы), или контрреволюцией (левые силы и центристы), привёл к движению в сторону индивидуализма. В этом “заслуга” нашей либерально-демо-

кратической элиты, активно и напористо внедрившей капиталистические ценности в сознание абсолютного большинства населения и сумевшей убедить многих, что сама реализация рыночных идей является гарантом благосостояния каждого человека, если он способен и не ленив.

Отрезвление от этого заблуждения постепенно наступает, но этому не способствует, а вернее – препятствует система управления, построенная для обслуживания частнокапиталистических предприятий, которая активно влияет на менталитет народа и препятствует развитию коллективистских отношений, которые шельмуются в угоду индивидуализму.

Некоторые авторы вопреки здравому смыслу доказывают, что, по их словам, “приписываемый” нашему народу коллективизм – это миф. Так, бывший марксист А. Ципко пишет: “Если бы русский крестьянин не был предельно рациональным, предельно расчётливым, если бы он был коммунистом “по инстинкту”, то он не выжил бы в своём противостоянии с русским Севером” [1]. А. Ципко допускает здесь подмену понятий: “коммунизм” и “коллективизм” у него – синонимы. Истина же заключается в том, что вся история русского народа является иллюстрацией наших коллективистских достижений. Возражая А. Ципко, следует напомнить, что кроме русского Севера (говоря так, обычно имеют в виду Европейский Север) есть ещё бескрайние просторы Сибири и Востока, а там климат посуравей, чем в Европе. И осваивать эти земли должны были люди и предельно рациональные, и предельно расчётливые, кто же с этим спорит, но, и это очевидно всем мало-мальски знакомым с обстановкой в этих регионах, осваивать их они могли только артельно, коллективно. С Севером шутки плохи, отдельному человеку, индивидуалисту там делать нечего.

В 1998 году был принят федеральный закон “Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятиях)”. Основные положения этого закона дают представление о кардинальных отличиях организационного построения трудовых отношений в коллективных предприятиях по сравнению с частнокапиталистическими:

- рабочие-акционеры при увольнении обязаны продавать акции своему предприятию, а не “на сторону” (таким образом полностью ликвидируется опасность рейдерских захватов);

- решения на собрании акционеров принимаются по принципу “один человек – один голос” вне зависимости от количества акций;

- один работник не может владеть более 5% стоимости акций от уставного капитала;

- размер оплаты труда генерального директора не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника.

Так называемый децильный коэффициент у нас в стране по официальным подсчётам равен 16:1. Независимые эксперты определяют его как 45:1 или даже 50:1. На предприятиях это соотношение нередко выглядит просто катастрофически. В начале ноября 2014 года в СМИ появились сообщения о волнениях в коллективе “АвтоВАЗа”. Причина – недовольство уровнем зарплаты. На этом предприятии оплата менеджмента – 2,2–2,5 млн рублей в месяц, а у рядовых рабочих – 15–20 тысяч рублей. Разница – более 100 раз. Рассуждать о единстве таких коллективов было бы профанацией.

В обществе и бизнесе по отношению к предприятиям с собственностью работников создана недружественная среда, информация об их работе отсутствует, нет органа управления, который бы занимался даже не координацией, а хотя бы анализом деятельности этих предприятий. Неудивительно, что, несмотря на их повышенную эффективность по сравнению с частными предприятиями, их число сократилось и составляет в настоящее время всего несколько десятков. Накоплен, однако, солидный опыт успешной работы предприятий работников в разных отраслях народного хозяйства и промышленности: целлюлозно-бумажной, пищевой, лёгкой, топливной, в машиностроении, строительстве, сельском хозяйстве, деревообработке, автотранспорте, жилищно-коммунальном хозяйстве.

Наиболее впечатляющих успехов добился картонно-бумажный комбинат в Набережных Челнах, первое народное предприятие в нашей стране, учреждённое в этом статусе в 1998 году буквально через несколько дней после принятия указанного федерального закона. Это современное высокоэффективное предприятие, лидер в целлюлозно-бумажной отрасли, занимает 7% рынка го-

фротары и 18% туалетной бумаги. Пятнадцатилетний опыт работы по модели народного предприятия демонстрирует его впечатляющие успехи.

Численность работающих — 1800 человек. Непрерывный рост объёмов производства (не менее 7% в год). Развитие, в том числе и крупная модернизация, осуществлялись без кредитов за счёт собственных накоплений. Комбинат — второй в Татарстане по объёму налогоплательщиков после гиганта “КамаЗа”. Средняя зарплата — 40 тысяч рублей в месяц, что выше, чем среднеотраслевая и средняя по республике. Текучести кадров практически нет. По закону у работника, выходящего на пенсию, предприятие обязано выкупить принадлежащие ему акции. И чем выше капитализация комбината, тем дороже акции, а это значит, что каждый работник имеет прямой интерес в увеличении основных фондов, а не в стремлении проесть заработанные деньги. Таким образом, при выходе на пенсию работнику-акционеру выплачивается немалая сумма, которая равняется государственной пенсии за 10 лет. Напомню, в России срок так называемого дожития, то есть средняя продолжительность жизни после выхода на пенсию у мужчин — 6 лет, у женщин — 11.

Предприятия с собственностью работников имеют лучшие показатели, чем аналогичные частнокапиталистические и государственные. Но их успехи замалчиваются. Для СМИ остался незамеченным факт удвоения объёмов производства всеми этими предприятиями в нулевые годы, то есть выполнение ими задачи, поставленной президентом страны перед всем народным хозяйством.

Реальная жизненная практика убеждает, что коллективизм — это столбовой путь развития человечества. Принципы коллективизма и экономической демократии активно внедряются в фирмах капиталистических стран. Непосвящённые с удивлением узнают, что начало их массового распространения было положено в США ещё в 70-е годы прошлого века. Были приняты соответствующие законы, облегчающие передачу предприятий в собственность коллективов. Опыт США был поддержан многими странами. Так, Европейская федерация работников-собственников объединяет более 50 стран. В самих Соединённых Штатах подобных предприятий не менее 10 тысяч, трудятся на них более 12 млн человек. Среди них немало крупных и всемирно известных, таких как “Макдонелл — Дуглас”, “Маккормик”, “Проктер энд Гэмбл”, “Пабликс”. В последней, бизнесом которой является розничная торговля, 80% акций стоимостью 16,6 млрд долларов принадлежат 160 тысячам работников, при этом генеральный директор владеет всего 1,1% акций [2].

Однако следует заметить, что принцип коллективной формы собственности наиболее эффективно “работает” на предприятиях с компактным размещением производства. А. Сергеев на основе анализа деятельности 316 фирм США доказал, что предел эффективности предприятий с собственностью работников соответствует численности примерно в 4,5 тысячи человек, то есть при меньшей численности они по эффективности побивают своих частнокапиталистических конкурентов, а при большей — проигрывают [3]. Это объясняется тем, что в более крупных фирмах труднее построить линии взаимодействия между сотрудниками и менеджментом и труднее развить эффект обладания собственностью у работников-акционеров.

Развитие тенденции передачи предприятий в собственность коллективов и принципа стимулирования работников путём наделения их акциями компаний, характерное для всех экономически развитых стран, вызвано, конечно, не любовью к трудящимся. В основе этих действий — твёрдый расчёт. Программа ИСОП (Employee Stock Ownership Plans — План создания акционерной собственности работников) была принята в середине 70-х годов Конгрессом США в значительной степени вынужденно. В то время капиталистические страны поразил экономический кризис. Коллективы рабочих и служащих стали выкупать предприятия, на которых они работали, у разоряющихся хозяев, прежде всего для того, чтобы не потерять работу. И государственные, федеральные и местные власти начали помогать им ссудами и иным образом с целью затормозить рост безработицы.

С самого зарождения программа ИСОП преследовала и идеологические цели как противопоставление и вызов советскому социализму. Но уже первые годы внедрения доказали её особую общественную значимость. Выборочное обследование показало, что у предприятий, перешедших в собственность работников, в первые же годы наблюдался существенный рост и объёмов производства, и прибыли. Конгресс США признал, что в стране слишком велика

концентрация собственности в руках одного процента населения, а это, в принципе, опасно для самого капитализма. Таким образом, акционерные общества работников призваны выполнять и важную социальную функцию, сглаживая противоречия в обществе и укрепляя социальный мир. Но самый главный довод в пользу роста числа этих предприятий заключается в их выгоде для всех — для государства, для капиталистов и для самих работников.

Следует заметить, что внедрение принципа коллективной формы собственности происходит не без серьёзного сопротивления. Например, в Соединённых Штатах владельцы предприятий в большинстве случаев не допускают перехода контрольного пакета акций в руки трудового коллектива. Они продают работникам чаще всего от 20 до 40% общего числа акций и стараются не допустить представителей коллективов в советы директоров, не давать им права на какое-либо участие в руководстве компаниями. От власти, особенно абсолютной (не ограниченной демократическими механизмами), какая и существует внутри большинства капиталистических хозяйств, отказаться ещё труднее, чем от присвоения доходов от чужого труда. Как результат этих противоборствующих тенденций, в США полностью владеют предприятиями не более 20% коллективов от числа компаний, применяющих ИСОП.

Но важно отметить, что новые прогрессивные тенденции в экономике США с трудом, но всё же пробивают себе дорогу. В мире продолжает развиваться как практика, так и теория коллективной формы собственности. В 2009 году Нобелевский комитет присудил премию по экономике американскому экономисту Элинор Остром, которая доказала, что коллективная собственность может успешно управляться и она, как минимум, не менее эффективна, чем государственная или частная.

В 2003 году президент России В. В. Путин в приветствии, направленном IV отчётно-выборной конференция Российского союза народных предприятий, писал: “Появившиеся в нашей стране сравнительно недавно народные предприятия действуют сегодня во многих российских регионах, они востребованы в различных отраслях производства и переработки, в условиях современной рыночной экономики стремятся укреплять свои позиции” [4]. Естественно задать вопрос: “А в чём же дело, почему таких предприятий в нашей стране так мало?” Ответ дать несложно. Добросовестно заблуждающихся в этой проблеме в руководстве страны мало, может быть, и совсем нет. Признать очевидные преимущества народных предприятий не желают те многие чиновники и политики, которые не хотят, чтобы в России были акционерные общества, где невозможно без согласия работников-акционеров перекупить контрольный пакет акций. Они не хотят понять, что без смягчения социального неравенства, без постановки преграды для безудержного обогащения узкого круга лиц, без создания среднего класса страна будет двигаться к социальной катастрофе, и уж точно не будет иметь высоких темпов экономического развития.

Моя статья в “Литературной газете” “Хозяева и работники” [5], в которой поднималась проблема коллективной формы собственности и её связи с выбором социально-экономического курса страны, вызвала отклики, которые продемонстрировали различные точки зрения на эту проблему.

Те авторы, которые хорошо знакомы не только с самой проблемой, но и с деятельностью конкретных предприятий с собственностью работников, единодушно поддерживают развитие принципа участия работников во владении и управлении предприятиями. Доктор экономических наук Т. Зимина особо отметила высокий градус психологического климата на предприятиях, принадлежащих работникам-акционерам, ощущающих себя коллективом единомышленников. А это, как говорится, по определению невозможно в частнокапиталистических организациях.

Удивило мнение доктора экономических наук, профессора В. Иноземцева [6]. Вопреки известным фактам, он вдруг решил утверждать, что коллективистские системы собственности на Западе “были и остаются маргинальными”. Кроме того, он пытается доказать, что обсуждаемая проблема вообще не актуальна, так как обсуждать в наше время следует не темы, связанные с частной и коллективной формами собственности, а с личной. Он отмечает, что носители этой собственности, никого не эксплуатируя, зарабатывают огромные деньги, в отличие от рядовых исполнителей — токарей, пекарей, водителей и др. Он признаёт, что в этом случае возникает неравенство, которое может привести к социальному взрыву. Но при этом В. Иноземцев отмечает,

что такое неравенство сложно назвать несправедливым, так как оно не основано на присвоении чужой собственности и эксплуатации.

Говоря о “виновниках” неравенства, он ссылается, в основном, на людей творческих профессий – поп-исполнителей, режиссёров, дизайнеров, архитекторов, юристов, футболистов, теннисистов. Много ли их, работающих автономно и высокооплачиваемых? Желющие могут порыться в справочниках и в интернете и убедиться, что в России от общей численности работающих этих специалистов наберётся хорошо, если один-два процента. Уместно вспомнить, что Ф. Энгельс, кратко определяя значение К. Маркса, сказал, что он “открыл закон развития человеческой истории: тот, до последнего времени скрытый под идеологическими наслоениями, простой факт, что люди, в первую очередь, должны есть, пить, иметь жилище и одеваться, прежде чем быть в состоянии заниматься политикой, наукой, искусством, религией и т. д.”.

И в наше время не футболисты, юристы и певцы, а предприятия и их работники, производящие материальные блага, являются основой благосостояния любого государства, в том числе и США, которые, как считается, одной ногой вступили в общество знаний. Какие бы новые технологии ни придумывали (3D и другие), а делать самолёты, автомобили, выращивать зерно, скот, печь хлеб, строить дома, дороги и мосты и сейчас, и в обозримом будущем будут трудовые коллективы. А вот схема их внутренней организации – забота управленческой элиты каждой страны.

Для России это проблема особой важности, поскольку в результате рестроечно-либерального разгрома за последние 30 лет мы потеряли ряд отраслей народного хозяйства и промышленности. И рады бы мы рвануть в общество знаний, да невозможно, нет на это никаких оснований. Совсем недавно Д. Медведев, будучи президентом РФ, провозгласил курс на модернизацию, резкое усиление научных исследований (вспомним бум вокруг Сколково!). Разобрались сравнительно быстро: чтобы что-то модернизировать, нужно это что-то иметь, а научные исследования тогда хорошо развивать, когда их есть где применять. В России же область их внедрения уж очень мала.

Негативное отношение к самой проблеме работников-акционеров высказала Т. Воеводина [7]. Она почему-то считает, что я отстаиваю мнение, что если трудящихся наделить акциями, то “всё пойдёт не в пример лучше”. Это не так. Во-первых, далеко не все люди желают брать на себя ответственность за собственность предприятия и управление им. Во-вторых, не на каждом предприятии возможно эффективное применение этих принципов. Например, в торговом предприятии Т. Воеводиной, по моему разумению, нужна строгая, даже диктаторская централизация управления, что, конечно, должно сопровождаться и справедливой оплатой, и поощрением хорошо работающих, и созданием условий для инициатив работников.

Но делать вывод о нецелесообразности организации коллективных предприятий на основе опыта деятельности специфической торговой компании так же неправильно, как базирясь на результатах собственного дачного участка, давать заключение о перспективах и задачах развития сельского хозяйства в стране.

Особенно удивил вывод Т. Воеводиной о рамках распространения производственной демократии. Она сделала его опять же на основе опыта работы своей торговой компании. Её мнение: демократия на производстве нужна, но в пределах компетентности его участников: “Они подлинно должны “судить не выше сапога”. Но в этих пределах предложения и отображения трудящихся полезны, желательны и благотворны”.

На Петербургском экономическом форуме в 2012 года председатель “Сбербанка” Г. Греф, будучи модератором дискуссии “Выход из управленческого тупика: мудрость толпы или авторитарный гений?”, с присущим ему апломбом убеждал, как это неправильно – привлекать народ к управлению (они уж науправляют!) и как глупо сообщать народу лишнюю информацию, из-за чего станет труднее им манипулировать. При этом ссылаясь на Будду, Конфуция и каббалу. Оказалось, что “дядя шутит”, и нужно ему это было для оживления дискуссии. Но словам Г. Грефа не удивились, ему поверили. Поверили именно потому, что правящая элита так не только думает, но и действует. Ну, а Т. Воеводина уже без шуток изложила то же мнение.

Не хотелось бы дискутировать на тему о том, нужно ли допускать к управлению “простой народ”, поскольку этот вопрос решён в государственном мас-

штабе и не только в нашей стране. Люди выбирают президента, депутатов Государственной Думы, множество других руководителей разных уровней, даже голосованием принимают текст Конституции, хотя последнее, по моему мнению, и не совсем правильно. Управляющей элите это нужно для собственной легитимности, и поэтому она не против этого порядка. Но вот выбирать руководителя предприятия *плебсу доверять нельзя!* “Кого изберёт коллектив – совершенно ясно: того, кто красно говорит и меньше заставляет работать”, – пишет Т. Воеводина. Далее она ссылается на опыт конца 80-х годов, когда трудовым коллективам предоставили право выбирать руководителей, и правильно отмечает, что это дело закончилось конфузом. Однако причина конфуза легко объяснима: выборщики не были собственниками, поэтому не чувствовали ответственности за результаты своих решений. Я это время хорошо помню. Ничем другим такие выборы и не должны были завершиться.

Интересный факт: если наша элита явно или скрытно выступает против экономической демократии на производстве, то чем объяснить настойчивое протаскивание идеи выборности в сфере ЖКХ руководителей ТСЖ, а также компаний, управляющих жилыми домами? Ведь жители обладают меньшей информацией и знаниями в части эксплуатации домов, чем о проблемах собственного предприятия? Ответ, на мой взгляд, простой: на предприятиях дело имеют с прибылью, а в ЖКХ – сплошные убытки, вот там пускай народ и резвится со своей демократией.

Для обычного нормального человека, обывателя демократия, как форма государственного устройства общества, предстаёт в виде двух составляющих. Условно назовем их внешней и внутренней. Первая – внешняя – проявляется во взаимоотношениях человека с представителями государства, органами федерального, муниципального и местного подчинения. Она является объектом постоянного обсуждения на всех форумах и олицетворяет демократию как таковую в представлении политиков, учёных, руководителей государства, граждан. Её стараются совершенствовать, ей дают названия, определения.

Уровень этой демократии такой, что наш человек чувствует себя беззащитным перед полицией, судом, прокуратурой. Конституционные нормы в части бесплатного медицинского обслуживания и бесплатного образования не соблюдаются. Принятые в последний период законы в отношении проведения референдумов, протестных акций, изменение выборного законодательства, коррупция, проникшая во все поры общества, – заставляют задуматься: а какое же это народовластие?

Вторая составляющая – внутренняя – реализуется внутри предприятия, организации, где трудится человек, где он зарабатывает средства для себя и своей семьи. Вот она-то и является самым ярким показателем уровня развития демократии в обществе. Бесправие человека на предприятии, проявляющееся в его зависимости от воли хозяина, в низкой зарплате, в неуверенности в завтрашнем дне, нельзя компенсировать возможностью покричать на митинге, пройти в рядах демонстрантов и т. д. Уровень нашей демократии на производстве соответствует временам капитализма в Европе и США конца XIX века, когда зарождалось профсоюзное движение и политические партии, отстаивающие интересы трудящихся.

Наши профсоюзы слабы, их всерьёз не принимает ни власть, ни хозяева предприятий. Об авторитете профсоюзов красноречиво говорит тот факт, что количество их членов в стране не растёт, а уменьшается. Широкомасштабная приватизация государственной собственности, проведённая в 90-е годы, привела к тому, что общество разделилось на хозяев (собственников) и наёмных работников. Приватизаторы внушили людям, что это и есть самая эффективная форма организации производства в обществе, идущем по пути демократии. Этому же учили и многочисленные иностранные советчики.

В Конституции РФ записано, что все граждане имеют равные права перед законом и судом, но повседневная жизнь даёт массу примеров, когда этот принцип корректируется величиной материальной обеспеченности граждан, то есть имеешь меньше денег – получишь и меньше благ демократии. У нас в одном и том же номере газеты можно прочитать о миллионных тратах на развлечения миллиардеров и о слёзной просьбе матери помочь деньгами на операцию умирающей дочери.

В странах Запада давно поняли, что настоящая демократия, демократия для всех возможна при условии наделения всех членов общества собственно-

стью. Акционерные общества работников создают условия для эффективного решения этой задачи.

Коллективная собственность – не панацея от всех бед, но достаточно мощное средство гармонизации интересов личности, общества и государства, а следовательно, и ускорения экономического развития, что в условиях усложнения международной обстановки нам особенно необходимо. Но при этом мы должны понимать, что успеха на этом пути можно добиться только при условии, если коллективизм как принцип организации общественной жизни и производства займёт подобающее ему место в сознании большинства населения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Наука и жизнь, № 5, 2011.
2. Литературная газета, № 19, 2014.
3. Сергеев А. С. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в организациях коллективной формы собственности. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата экономических наук, М., 2013.
4. Время эффективных собственников. М., 2013.
5. Литературная газета, № 25-26, 2013.
6. Литературная газета, № 28, 2013.
7. Литературная газета, № 32, 2013.