



Корнелиус Касториадис
“Самоуправление и иерархия”

Мы живем в обществе с иерархической организацией, это проявляется в работе, производстве, на предприятиях или же в администрации, в политике, в государстве, а также в образовании и в научном поиске. Иерархия не является изобретением современного общества. Ее истоки лежат весьма далеко, хотя она существовала не всегда, и те неиерархические общества прекрасно функционировали. Но в современном обществе иерархическая (или, что почти то же самое, бюрократическая) система стала практически универсальной. Если осуществляется какая-нибудь коллективная деятельность, то она организуется на основе иерархического принципа, а иерархия управления и власти совпадает с иерархией жалования и доходов. Таким образом, люди дошли до того, что почти не могут себе представить, как может быть иначе, и что они могли бы оценить себя, не основываясь на том месте, которое они занимают в иерархической пирамиде.

Защитники современной иерархической системы пытаются оправдать ее как единственно «логичную», «рациональную» и «экономичную». Мы уже пытались показать, что эти аргументы ничего не стоят и ничего не оправдывают, что любой из них – ложен, а все вместе они противоречат друг другу. У нас будет возможность рассмотреть это глубже. Но современную систему рассматривают как единственно возможную, предполагая, что она основана на потребностях современного производства, сложностью общественной жизни, большим масштабом всякой деятельности. Мы попытаемся доказать, что все это ничего не значит и что иерархия абсолютно не совместима с самоуправлением.

Самоуправление и иерархия руководства. Коллективное принятие решений и проблема представительства

Что означает, в социальном отношении, иерархическая система? То, что один слой населения управляет обществом, а остальные только осуществляют его решения; а также то, что этот слой, получая наибольшие доходы, извлекает больше выгоды из производства и труда общества, чем все прочие. Короче, общество разделено на тех, кто входит в слой, располагающий властью и привилегиями и на остальных, которые всего этого лишены. Иерархизация или бюрократизация всякой общественной деятельности является сегодня лишь все более и более преобладающей формой разделения общества. Как таковая, она является одновременно причиной и результатом конфликта, раздирающего общество.

Если это так, смешно спрашивать: как самоуправление, функционирование и существование самоуправляемой общественной системы совместимо с сохранением иерархии? Это все равно, что утверждать, что разрушение современной тюремной системы совместимо с сохранением тюремных охранников, начальников охраны и директоров тюрем. Но, как известно, то, что не говорят, важнее того, что сказано. Тем более, что за тысячелетия в сознание людей с самого раннего детства проникла идея, что природа вещей такова, что одни командуют, другие подчиняются, одни владеют излишним, а другие довольствуются самым необходимым.

Мы хотим самоуправляемое общество. Что это значит? Общество, который управляет, а значит, руководит само собой. Но надо еще уточнить. Самоуправляемое общество – это общество, где все решения принимаются коллективом, который всегда имеет отношение к объекту этих решений. Речь идет о системе, где те, кто осуществляет деятельность, те и принимают коллективно решение, что они должны делать и как это сделать в тех границах, которые налагает на них сосуществование с другими коллективами. Таким образом, решения, которые касаются работников цеха, должны быть приняты работниками этого цеха, решения, которые касаются работников нескольких цехов – собранием этих работников или их делегатами, избираемыми и сменяемыми, решения, которые касаются квартала – жителями квартала, решения, которые касаются всего общества – всей совокупностью мужчин и женщин, которые в нем живут.

Но что значит – принимать решение?

Принимать решение означает решать самому. Нельзя позволить принимать решения неким «компетентным людям», подчиненным «контролю». Нельзя просто называть людей, которые будут принимать решения. Если французское население раз в пять лет называет тех, кто будет принимать законы, это не значит, что оно само принимает законы. Если население раз в пять лет называет тех, кто будет определять политику страны, не означает того, что оно определяет эту политику. Население не решает, оно отчуждает свои полномочия в пользу «представителей», которые фактически не являются представителями и не могут быть ими. Разумеется, назначение различными коллективами представителей или делегатов, как и существование сформированных ими органов (комитетов или советов) будет, во множестве случаев, необходимо. Но это будет совместимо с самоуправлением только в том случае, если эти делегаты представляют коллектив, из которого вышли, и, следовательно, остаются под контролем этого коллектива. Это, в свою очередь, означает, что коллектив их не

только выбирает, но и может сменить в любой момент, когда сочтет это необходимым.

Таким образом, утверждать, что существует сформированная «компетентными» и в принципе несменяемыми людьми иерархия; или что существуют представители, несменяемые в течение определенного периода (которые, как показывает практика, становятся несменяемыми практически всегда) – то же самое, что утверждать, что не существует ни самоуправления, ни даже «демократического управления». Это равносильно утверждению, что коллектив управляется людьми, для которых управление общими делами становится их собственным делом и которые, и юридически и фактически, выходят из-под власти коллектива.

Коллективное решение, подготовка и информация

С другой стороны, принимать решение означает решать, понимая ситуацию. Коллектив ничего не решает, даже если он формально голосует, кто-то один или некая группа располагают информацией и определяют критерии, на основании которых принимается решение. Это значит, что те, кто принимает решение должны владеть всей относящейся к делу информацией. Кроме того, необходимо, чтобы они сами могли самостоятельно определять критерии, на основании которых принимают решения. Для этого они получают все более и более широкую подготовку. Иерархия основана на этом факте и постоянно стремится его воспроизвести. Ибо в иерархическом обществе вся информация идет от основания к вершине и не спускается вниз, не циркулирует (фактически, она циркулирует, но это происходит вопреки правилам иерархической системы). Кроме того, все решения идут от вершины к основанию, где их только осуществляют. Другими словами, существует иерархия руководства, а эти два потока информации направлены к одной цели: вершина собирает и всасывает информацию, которая идет вверх и передает исполнителям лишь минимум информации, необходимый для выполнения указаний, причем эта информация может исходить только от нее. В такой ситуации абсурдно думать о возможности «самоуправления» или даже «демократического управления».

Как можно принимать решения, не располагая необходимой для принятия правильных решений информацией? И как можно научиться принимать решения, если мы всегда вынуждены исполнять то, что решили другие? Как только устанавливается иерархия управления, коллектив становится непрозрачным для самого себя и возникает

гигантская бесхозяйственность. Он становится непрозрачным, так как вся информация удерживается наверху. А бесхозяйственность возникает, потому что не информированные или мало информированные работники не знают того, что должны знать для успешного выполнения своей задачи и, прежде всего, потому что способности коллектива управлять собой, а также изобретательность и инициатива, формально закрепленные за руководством, задерживаются и тормозятся на всех уровнях.

Итак, требовать самоуправления или даже «демократического управления», если, конечно, слово демократия не используется исключительно в декоративных целях и требовать сохранения иерархии управления является противоречием в терминах. Было бы гораздо более корректно, в формальном плане, сказать то, что говорят защитники современной системы: иерархия командования необходима, самоуправляющееся общество невозможно.

Но только это ложь. Когда мы рассмотрели функции иерархии, т.е. все то, чему она служит, мы констатировали, что, по большей части, эти функции необходимы только в условиях современной общественной системы, а те функции, которые будут и осмысленными и полезными в самоуправляющейся системе, легко могут быть коллективизированы. В рамках данного текста мы не можем рассмотреть этот вопрос во всем его объеме. Мы попытаемся прояснить некоторые важные аспекты, в первую очередь организацию предприятия и производства.

Одна из самых важных функций современной иерархии – организовать принуждение. Например, когда мы говорим о работе цехов или офисов, то можно заметить, что там основная «деятельность» бюрократического аппарата состоит в том, чтобы следить, контролировать, налагать санкции, прямо или косвенно насаждать «дисциплину» и одинаковое исполнение приказов теми, кто должен их исполнять. А почему надо организовать принуждение, зачем принуждать людей? Потому что трудящиеся не испытывают стихийного, бьющего через край энтузиазма, когда надо сделать то, что велело начальство. Почему? Потому что ни их труд, ни продукт труда им не принадлежат, потому что они чувствуют себя отчужденными и эксплуатируемыми, потому что они не решают ни того, что нужно сделать, ни того, как это сделать, ни того, что дальше произойдет с тем, что они сделали; короче, дело в том, что существует постоянный конфликт между теми, кто работает и теми, кто управляет трудом других и пользуется им. Итак, необходима иерархия, чтобы организовать принуждение и необходимо принуждение, ибо существует разделение и конфликт, т.е. иерархия.

Более того, иерархию представляют как средство для разрешения конфликтов, маскируя тот факт, что само существование иерархии является источником постоянного конфликта. Сколько просуществует иерархическая система, столько времени будет постоянно воспроизводиться конфликт между правящим и привилегированным слоем и другими категориями населения, низведенными до роли исполнителей.

Говорят, что если не будет принуждения, то не будет никакой дисциплины, каждый будет делать то, что взбредет ему в голову и наступит хаос. Но это всего лишь еще один софизм. Вопрос не в том, нужна ли дисциплина или даже иной раз принуждение, а в том, какая дисциплина нужна, кем провозглашенная, кем контролируемая, в каких формах и для каких целей. Большинство целей, которым служит дисциплина, чужды потребностям и желаниям тех, кто должен их реализовать, большинство решений, имеющих отношение к целям и порядкам этой дисциплины чужды людям и необходимо принуждение, чтобы заставить людей уважать их.

Самоуправляющийся коллектив – это не коллектив без дисциплины, а коллектив, который сам для себя устанавливает дисциплину и, если это необходимо, вводит санкции против тех, кто злобно нарушает дисциплину. Что касается, в частности, работы, нельзя представить себе самоуправляющееся предприятие, полностью идентичное современному за исключением иерархической оболочки. На современном предприятии людям навязывают чуждый им труд, труд, о котором им нечего сказать. Удивительно не то, что люди сопротивляются ему, а то, что сопротивляются так мало. Разве можно хоть на мгновение предположить, что их отношение к труду останется тем же, когда отношения в процессе труда изменятся, и работники начнут превращаться в хозяев труда? С другой стороны, даже на современном предприятии существует не одна, а две дисциплины. Дисциплина, которую постоянно пытаются навязать с помощью принуждения и финансовых санкций. И другая, намного менее очевидная, но не менее сильная дисциплина рождается среди работников бригады или цеха, когда не терпят ни тех, кто работает слишком много, ни тех, кто отлынивает.

Объединения людей не являются (и не являлись) хаотическими конгломератами индивидов, приводимыми в движение эгоизмом и борьбой одних против других, как пытаются нас убедить идеологи капитализма и бюрократии, выражающие тем самым лишь свою собственную ментальность. В группах, особенно когда они решают задачу, требующую постоянных совместных усилий, всегда существуют нормы поведения и воздействие коллектива, чтобы заставить их уважать.

Самоуправление, компетенция и принятие решений.

Теперь рассмотрим другую важную функцию иерархии, которая кажется независимой от современной социальной структуры: функцию принятия решений и руководства. Возникает вопрос: почему коллективы сами не могут осуществлять эту функцию, не могут руководить собой и принимать решения для себя, почему нужен особый слой людей, организованный в аппарат, который принимает решения и руководит. На этот вопрос защитники современной системы предоставляют нам два варианта ответа. Один опирается на требования «знания» и «компетентности»: необходимо, чтобы решали знающие и компетентные люди. Другой вариант основан на утверждении, более или менее открытом, согласно которому в любом обществе принимать решения должны немногие, иначе наступит хаос, другими словами, коллектив не способен сам управлять собой.

Никто не оспаривает ни важность знания и компетенции, ни, в особенности, тот факт, что сегодня некоторое знание и некоторая компетентность предназначены исключительно для меньшинства. Но и здесь ссылаются на факты, чтобы скрыть софизмы. Вовсе не тем, у кого больше всего знаний и компетенции, принадлежит власть в современной системе. Правят те, кто продемонстрировал свою способность проникнуть в бюрократический аппарат или же те, кто в силу своего семейного и социального положения с самого начала «покатился по рельсам», а затем получил несколько дипломов. В обоих случаях необходимая, чтобы закрепиться в бюрократическом аппарате и сделать в нем карьеру компетенция подразумевает, прежде всего, способность защищаться и побеждать в конкурентной борьбе, когда предаются индивиды, клики и кланы в недрах иерархически-бюрократического аппарата, а не способность управлять коллективным трудом. Можно быть блестящим инженером в своей области при полной неспособности управлять каким-нибудь отделом завода. Здесь остается только констатировать то, что происходит сейчас в этой сфере. Техники и специалисты обычно ограничены своей сферой деятельности. «Руководители» окружают себя некоторым числом технических советников, собирают их мнения относительно решений, которые необходимо принять (мнения зачастую противоречат друг другу) и, наконец, «принимают решение». Здесь прекрасно видна абсурдность этого аргумента. Если бы «руководитель» принимал решения на основе своего «знания» и своей «компетенции», он должен был бы все знать и быть во всем компетентным, чтобы решение, которое он выберет среди различных мнений специалистов было бы наилучшим. Разумеется,

это невозможно и руководитель решает этот вопрос произвольно, на основе своего «суждения». И нет никаких оснований считать это «суждение» более ценным, чем решение, которое мог бы принять самоуправляющийся коллектив на основе реального опыта, бесконечно более полного, чем опыт одного индивида.

Самоуправление, специализация и рациональность.

Знание и компетентность ограничены по определению и с каждым днем все больше. Выйдя за пределы своей области, техник или специалист способны принять правильное решение ничуть не больше, чем любой другой. Даже внутри своей области его точка зрения фатально ограничена. С одной стороны, он игнорирует другие области, которые неизбежно связаны с его собственной и легко пренебрегает ими. Поэтому на предприятиях и в современных администрациях вопрос «горизонтальной» координации отделов управления представляет собой постоянный кошмар. Давно пришли к выводу – необходимо подготовить специалистов по координации руководства, которые также оказались неспособны координировать сами себя. С другой стороны, и это главное, специалисты из аппарата управления фактически не соприкасаются с реальным процессом производства, со всем, что там происходит, с условиями, в которых рабочие должны выполнять свою работу. Обычно, принятые в кабинетах после ученых расчетов решения, безупречные на бумаге, оказываются неприменимы на практике, т.к. не учитывают в достаточной мере условия, в которых должны применяться. И эти реальные условия по определению знает только трудовой коллектив. Все знают, что на современных предприятиях это служит источником постоянных конфликтов и чудовищного беспорядка.

Напротив, знание и компетенция могут быть рационально использованы, если те, кто владеет ими, включены в производственный коллектив, если они станут одной из составляющих решений, которые должен принять этот коллектив. Самоуправление требует сотрудничества между теми, кто располагает частичным знанием и частичной компетенцией и теми, кто взял на себя производительный труд в строгом смысле слова. Оно совершенно не совместимо с разделением этих двух категорий. Такое сотрудничество должно быть введено именно для того, чтобы знания и компетентность можно было полностью использовать, тогда, как сегодня они используются лишь частично, так как те, кто ими располагает, имеют дело лишь с ограниченными задачами, связанными между собой через разделение труда внутри аппарата управления. И главное, только такое сотрудничество

может способствовать тому, что знание и компетентность будут служить всему коллективу, а не частным целям.

Может ли подобное сотрудничество развиваться без конфликтов между «специалистами» и другими трудящимися? Если специалист, опираясь на свои знания, утверждает, что такой-то металл, так как он обладает такими-то свойствами, лучше всего подходит для какого-нибудь инструмента или детали, то мы не видим, почему и по какой причине это могло бы вызвать существенное возражение у части рабочих. Впрочем, даже в этом случае, рациональное решение предполагает участие рабочих; например, свойства металла могут играть важную роль в процессе обработки детали или инструментов. Но действительно важные решения, которые имеют отношение к современному производству, всегда касаются прежде всего роли и места людей в производстве. После этого не существует по определению никакого знания и никакой компетенции, которые могли бы превысить точку зрения тех, кто действительно выполняет работу. Никакая организация сборочного конвейера или монтажа не может быть ни рациональной, ни приемлемой, если она создается без учета мнения тех, кто будет на ней работать. Поскольку никто их не спрашивает, сейчас эти решения почти всегда выходят кривыми, и если производство продолжается, то это потому, что рабочие организуют его сами, нарушая «официальные» инструкции и правила организации труда. Но даже если считать эти решения рациональными с ограниченной точки зрения производственной эффективности, они неприемлемы именно потому, что базируются исключительно на принципе производственной эффективности, т.е. стремятся полностью подчинить трудящихся процессу производства, низвести их до уровня производственного механизма. И дело здесь не в злобе дирекции, не в ее безумии и даже не в стремлении к прибыли (что доказывается тем, что «организация труда» в странах Запада и Востока совершенно одинакова). Это прямое и неизбежное последствие системы, при которой одни люди принимают решения, а другие должны их осуществлять; такая система не может иметь другой «логики».

Но самоуправяемое общество не может следовать этой «логике». Его логика – иная, логика освобождения людей и их развития. Коллектив прекрасно способен решить (и с нашей точки зрения имеет полное право это сделать), как сделать так, чтобы часы работы были менее утомительны, менее абсурдны и приносили больше счастья, что бесконечно важнее, чем лишние гроши у торговца. И, если таков основной выбор, то никакой «научный» или «объективный» критерий не представляет ценности, единственным критерием может быть только

мнение самого коллектива, что он предпочитает исходя из своего опыта, потребностей и стремлений.

Это справедливо и на уровне всего общества. Никакой научный критерий не поможет нам решить, что предпочтительнее для общества в следующем году: больше досуга или больше потребления, более или менее быстрый рост. Тот, кто утверждает, что такие критерии существуют – невежда или лжец. Единственный критерий, который имеет смысл в этих случаях, это то, чего хотят составляющие общество мужчины и женщины, только они, и никто другой, могут это решить.

Самоуправление и иерархия зарплат и доходов.

Не существует объективных критериев, на основе которых можно было бы создать иерархию вознаграждений.

Самоуправляемое общество не совместимо с иерархией зарплат и доходов в той же степени, что и с иерархией руководства.

Прежде всего, иерархия зарплат и доходов в наши дни связана с иерархией руководства – в странах Востока полностью и в подавляющем большинстве случаев – в странах Запада. Надо также понять, каким образом пополняется эта иерархия. Сын богатого будет богатым человеком, сын руководителя имеет все шансы стать руководителем. Таким образом, по большей части слои, занимающие высшие этажи в иерархической лестнице, удерживают это положение при помощи наследования. И это не случайность. Социальная система всегда стремится к самовоспроизводству. Если у социальных слоев есть привилегии, люди из этих слоев сделают все, что в их силах (а их привилегии позволяют сделать для этого очень многое), чтобы передать их своим потомкам. В той мере, в какой в рамках данной системы эти слои нуждаются в «новых людях», поскольку аппараты управления расширяются и размножаются, они выбирают из числа потомства «низших» слоев тех, кто наиболее «пригоден» войти в их ряды. В этом случае может показаться, что труд и способности тех, кто был выбран, сыграли свою роль, что они получили «по достоинству». Но, опять таки, эти «способности» и это «достоинство» означают именно способность адаптироваться к существующей системе и служить ей наилучшим образом. Такие способности не имеют смысла с точки зрения интересов самоуправляющегося общества.

Некоторые люди могут думать, что даже в самоуправляемом обществе самые смелые, самые стойкие, самые трудолюбивые, самые «компетентные» индивиды должны получить право на частичное

«вознаграждение» и это вознаграждение должно быть финансовым. И это питает иллюзию, что возможна справедливая иерархия доходов.

Эта иллюзия не выдерживает критики. Точно также, как и в современном обществе, непонятно, как можно логически обосновать и оправдать код различий в вознаграждении. Почему некая компетенция должна принести своему владельцу в четыре раза больше дохода, чем другая, а не в два раза и не в двенадцать? Какие основания утверждать, что компетенция хорошего хирурга стоит столько же (или больше, или меньше), чем компетенция хорошего инженера? И почему она не ценится точно также, как компетенция хорошего водителя поезда или учителя начальной школы?

Не считая нескольких ограниченных и не связанных друг с другом областей, мы видим, что не существует объективных критериев, согласно которым можно было бы рассчитать компетенцию, познания и ученость различных индивидов. И, раз уж общество берет на себя расходы по получению индивидом образования, как это практически происходит уже сейчас, не понятно, почему индивид, который уже был пожалован этой привилегией, должен быть еще раз вознагражден повышением дохода. Это также относится и к «заслугам», и к «уму». Существуют индивиды, которые от рождения одарены относительно большими способностями к какой-либо деятельности или стали таковыми. Эти различия в целом незначительны и их развитие зависит от семейной, социальной или образовательной среды. Во всяком случае, если у кого-то есть «дар», развитие этого «дара» само по себе является источником удовольствия, если только ему ничто не препятствует. И тем редким индивидам, что действительно обладают выдающимися дарованиями необходимо не финансовое поощрение, а возможность беспрепятственно их развивать. Если бы Эйнштейн интересовался деньгами, то он не стал бы Эйнштейном и, возможно, из него получился бы довольно посредственный промышленник или финансист.

Иногда приводят невероятный аргумент, будто без иерархии зарплат общество не сможет найти людей, согласных выполнять самые «трудные» обязанности, подразумевая обязанности чиновника, руководителя и т.д. Известна фраза, которую часто повторяют ответственные работники: «если все одинаково зарабатывают, я предпочту взяться за метлу». Но в таких странах как Швеция, где разница зарплат намного меньше, чем во Франции, предприятия работают не хуже, чем во Франции и никто там не видел чиновников с метлами.

Скорее уж можно заметить, что в индустриально развитых странах предприятия покидают те, чья работа была действительно самой

трудной, т.е. наиболее утомительной и наименее интересной. А увеличение зарплаты позволяет остановить этот отток крови. Фактически, подобная работа все в большей и большей степени достается иммигрантам. И это явление показывает со всей очевидностью, что люди, если их не заставляет нужда, все чаще и чаще отказываются выполнять идиотскую работу. Противоположное явление никогда не наблюдалось и можно биться об заклад, что так будет и в дальнейшем. Сама логика этого аргумента позволяет сделать вывод, что самые интересные специальности должны меньше всего вознаграждаться, т.к. в любом случае это самые привлекательные для людей специальности, иными словами, мотивация, необходимая, чтобы их выбрать и ими заниматься уже по большей части заключена в самой природе труда.

Самоуправление, мотивация к труду и производство для удовлетворения потребностей.

Но к чему сводятся в конечном итоге все аргументы, направленные на оправдание иерархии в самоуправляющемся обществе, какова скрытая идея, на которой они основаны? Эта идея такова – люди выбирают себе работу и трудятся только для того, чтобы заработать больше чем другие. Однако, хотя нам ее пытаются представить как вечную истину, вытекающую из самой человеческой природы, на самом деле это всего лишь капиталистическая ментальность, которая в той или иной степени пропитала общество (и которая, как показывает иерархия зарплат в странах Востока, господствует и там). И эта ментальность является одним из условий существования и упрочения существующей системы и, наоборот, она может существовать, лишь пока существует система. Люди придают значение различию в доходах потому, что такие различия существуют и потому, что в нынешней социальной системе они представляются имеющими большое значение. Если можно заработать миллион, а не сто тысяч франков за месяц, и если социальная система со всех сторон вскармливает идею, что тот, кто зарабатывает миллион, ценится больше, чем тот, кто зарабатывает только сто тысяч франков, тогда, действительно, большинство людей (не все, даже сегодня) будут мотивированы сделать все, чтобы заработать миллион, а не сто тысяч франков. Но если в социальной системе нет подобной дифференциации, если желание заработать больше, чем другие считается столь же абсурдным, как сегодня нам представляется абсурдным (по крайней мере большинству из нас) желание любой ценой получить дворянскую фамилию, тогда могли бы возникнуть или скорее получить распространение другие мотивации,

которые действительно ценны для общества: интерес к самому труду, удовольствие хорошо сделать то, чем сам решил заняться, изобретательность, творчество, уважение и благодарность других. И наоборот, если убогая экономическая мотивация будет существовать и в дальнейшем, все прочие мотивации будут атрофированы и искалечены, начиная с самого детства индивидов.

Так как иерархическая система основана на конкуренции индивидов и борьбе всех против всех, она постоянно настраивает одних людей против других и побуждает их использовать все средства, чтобы «возвыситься». Представлять жестокую и грязную конкуренцию внутри иерархии власти, руководства и доходов как спортивное «состязание», где «лучшие» побеждают в честной борьбе, означает принимать людей за слабоумных и считать, что они не видят того, что на самом деле происходит в иерархической системе, на заводе, в офисах, в Университете, даже в научном исследовании по мере того, как оно становится гигантским бюрократическим предприятием. Существование иерархии основано на беспощадной борьбе каждого против всех и иерархия усиливает эту борьбу. Поэтому джунгли становятся все более и более безжалостными по мере того, как мы поднимаемся по ступеням иерархии, а сотрудничество встречается нам только внизу, где возможности для «продвижения» сведены к минимуму или их вовсе нет. И искусственное введение дирекцией предприятий различий на этом уровне направлено именно на разрушение этого сотрудничества. Итак, как только появятся привилегии какой-либо разновидности, особенно экономические, немедленно возникнет конкуренция между индивидами и одновременно тенденция держаться за привилегии, которыми уже располагают, а для этого приобретать больше власти и выводить ее из-под контроля других людей. С этого времени вопроса о самоуправлении уже не существует.

Наконец, иерархия зарплат и доходов несовместима с рациональной организацией экономики самоуправляющегося общества. Ибо такая иерархия немедленно и глубоко извратит выражение социального заказа (*la demande sociale*).

Рациональная организация экономики в самоуправляющемся обществе на самом деле подразумевает, что сколько времени услуги имеют одну «цену», столько времени они не могут свободно распространяться, а, следовательно, существует единый «рынок» для благ индивидуального потребления, что производство ориентировано на требования этого «рынка», т.е. в конечном итоге платежеспособный спрос потребителей. Прежде всего, ясно, что не существует другой устойчивой системы. Вопреки одному новому лозунгу, одобрить

который можно, только признав его метафорой, мы не можем дать всем «всё и сразу». С другой стороны, было бы абсурдным ограничивать потребление при помощи авторитарного нормирования, что было бы равносильно нетерпимой и тупой тирании над предпочтениями каждого: зачем выдавать каждому один диск и четыре билета в кино в месяц, когда есть люди, которые предпочитают музыку изображению, не говоря уж о глухих и слепых? Но «рынок» для индивидуального потребления по настоящему устойчив лишь в том случае, если он по настоящему демократичен т.е. каждый избирательный бюллетень имеет одну и ту же цену. Эти избирательные бюллетени – доходы каждого. Если доходы не равны – голосование будет сразу же фальсифицировано, ибо есть люди, голоса которых значат больше, чем голоса других. Так, сегодня «голосование» богача за виллу на Лазурном Берегу или персональный самолет весит намного больше, чем голос человека с плохими жилищными условиями за достойное жилье или чернорабочего за путешествие в поезде во втором классе. Надо еще учесть, что давление неравномерного распределения доходов на структуру производства предметов потребления является просто гигантским.

Это можно проиллюстрировать при помощи одного арифметического примера, не претендующего на строгость, но близкого к реальности. Если предположить, что можно объединить 80 % французского населения с самыми низкими доходами в размере примерно равном в среднем 20 тыс. в год после уплаты налогов (самые низкие доходы во Франции, которые касаются весьма многочисленной категории – стариков без пенсии или с маленькой пенсией, намного ниже SMIK) и 20 % остального населения со средним доходом в размере 80000 в год после налогов, то мы, после несложных вычислений, увидим, что эти две категории будут совместно располагать достаточными для потребления доходами. Это также означает, что 35 % производства предметов потребления в стране ориентированы исключительно на заказ самой привилегированной группы и служат для удовлетворения ее потребностей после удовлетворения «элементарных» потребностей этой группы; или вот еще пример – 30 % наемных работников работают, чтобы удовлетворить несущественные потребности самых привилегированных слоев (если предположить, что соотношение потребление / инвестиции равно 4 к 1, что является грубым приближением к реальности).

Таким образом, мы видим, что при такой ориентации производства «рынок» в этих условиях будет отражать не потребности общества, а его деформированный образ, в котором несущественное

потребление привилегированных слоев получит непропорциональное значение. Сложно поверить, что в самоуправляющемся обществе, где эти факты точно и определенно были бы известны всем, люди потерпели бы такую ситуацию, или что они могли бы в этих условиях рассматривать производство как свое собственное дело, чувствовать себя связанным с ним, без чего ни на минуту нельзя представить себе самоуправление.

Уничтожение иерархии зарплат является поэтому единственным средством ориентировать производство на удовлетворение потребностей коллектива, исключить борьбу всех против всех и экономическую ментальность предоставить всем мужчинам и всем женщинам возможность подлинного участия, в истинном смысле слова, в делах коллектива.