

## Глава 3

---

### СТРУКТУРА И ПРИНЦИПЫ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

*“Следует децентрализовать принятие решений с целью участия в них огромного числа людей на всех уровнях и во всех сферах — социальной, политической, экономической. Каждый должен иметь право голоса в развитии ценностей и целей, детерминирующих наши жизни.”*

Гуманистический манифест—2, 1973 г.

Среди 300 подписей общественных деятелей разных стран подписи академика **Андрея Сахарова**, профессора **Александра Есенина-Вольпина** и автора этой книги.

**Особое предупреждение.** Начиная рассмотрение конкретных принципов и механизмов общества синтезного социализма, автор просит читателя иметь в виду, что принципы эти и механизмы, во-первых, не все списаны с природы, с практики существующих хозяйственных ячеек, принадлежащих трудовым коллективам, включают иногда и авторские “домыслы”. В наиболее важных случаях я это оговариваю.

Во-вторых, принципы и механизмы, взятые из практики, могут не всегда точно ее отражать, а какие-то мои идеи и “предложения” могут при внимательном рассмотрении оказаться недостаточно продуманными, содержать противоречия и попросту ошибки. Перефразируя известную поговорку, можно сказать, что когда конструируешь на бумаге, трудно учесть

все овраги! Поэтому все далее излагаемое — не руководство к действию, а материал к размышлению.

А теперь к делу.

Нарушая марксистскую традицию, мы начнем с “надстройки” — с описания принципов и структуры внутренней демократии трудового коллектива, владеющего продукцией и средствами производства, т.к. это представляется нам самым важным обстоятельством, “базисом”. Как мы уже говорили, не имея власти, властных прав, нельзя на деле владеть и собственностью, нельзя быть и свободным человеком.

У Андрея Платонова, гениального на мой взгляд писателя и философа, начинавшего свою трудовую жизнь рабочим, в повести “Происхождение мастера” высказана замечательная мысль: “Из-за одной только денежной платы трудно правильно ударить даже по шляпке гвоздя.” Человеку нужна причастность к решениям кардинальных вопросов, к определению целей хозяйственной деятельности, и нужна убежденность, что деятельность эта идет на пользу всем людям.

Каждый коллектив-собственник сам определяет свой внутренний устав, и уставы эти разнятся друг от друга, но можно выделить следующие принципы демократического самоуправления, которые представляются нам обязательными.

### **Выборность руководителей**

В зависимости от условий труда, размеров коллектива и его устава избираться руководители могут либо на определенные важнейшие посты, либо на посты всех уровней и производственных подразделений. Применяется и вариант, когда избранный руководитель сам подбирает членов своей администрации и руководителей подразделений, но они проходят процедуру утверждения соответствующим представительным органом власти коллектива или общим собранием. Подробнее мы будем говорить об этом дальше, при рассмотрении структуры взаимоотношений различных ветвей и уровней власти.

Если для занятия какого-либо поста необходимо специальное образование, то избираться на данный пост могут люди

из числа работников, имеющих такое необходимое образование. Возможный вариант — наем специалиста со стороны на данную должность по конкурсу, с предоставлением ему права на совладение на общих условиях.

Выборность руководителей предполагает и процедуру их отзыва простым или квалифицированным (2/3) большинством голосов членов избравших их представительных органов власти (или общего собрания коллектива).

#### **Установление максимального срока пребывания на руководящих постах, вертикальная ротация “кадров”**

Избранный на руководящий пост работник может затем избираться на более высокий пост или на “соседний”, но по истечению зафиксированного в уставе коллектива максимального срока “пребывания у власти” он должен возвращаться на исходный уровень. Разумеется, любой избранный руководитель, в любой момент может быть отозван, смещен с поста.

Институт пожизненных руководителей контрпродуктивен. Как бы хорош ни был руководитель, но долгое его пребывание на руководящих постах связано с неизбежным, энтропийным падением его активности, инициативности, с вырождением его способностей, с потерей понимания им рядовых работников, их нужд и проблем. И неизбежна концентрация вокруг несменяемого руководителя подхалимов и карьеристов, возникновение культурной атмосферы и разложение коллектива.

Бессрочное пребывание людей на руководящих постах закрывает и дорогу вверх для молодых “кадров”, лишает их возможности самоутверждения! В результате понижается общий тонус коллектива, возникает застойная атмосфера.

Человек за годы начальствования приобретает опыт руководства? Верно, но в коллективе с демократическими внутренними порядками он, став рядовым, может передавать свой опыт новым руководителям, предлагать новые идеи. Создатель знаменитой федерации кооперативных предприятий “Мондрагон” (Испания) Хосе Мария Аризмендарриета, вообще никогда не был руководителем федерации, но влиял на ее развитие до конца своей жизни. При авторитарных порядках подобное, разумеется, невозможно.

Ограничиваться должен срок пребывания и в представительных органах власти. Тот, кто слишком долго находится в представителях, перестает быть таковым, перестает понимать нужды представляемых работников, и у таких представителей возникают свои кастовые интересы.

**Недопустимость увольнения или понижения  
работников без санкции коллектива**

Для того чтобы лишить руководителей трудовых коллективов-собственников возможности манипулировать голосами рядовых работников на внутренних выборах и при обсуждении различных вопросов, необходимо введение порядка, запрещающего начальству увольнять или понижать своих подчиненных без санкции трудового коллектива или его представительного органа. Плюс к тому работники должны иметь право и возможность обращаться с жалобами по данному поводу в “судебные инстанции” предприятия (компании) — в ревизионно-контрольные комиссии. Кроме того, причины, допускающие увольнение или понижение работников, должны быть скрупулезно прописаны в уставе предприятия.

Все это необходимо и в связи с тем, что речь в данном случае идет об увольнении не наемных служащих, а работников-совладельцев, которым придется выплачивать их долю основного капитала и/или общую сумму их взносов на развитие производства!

В России часто спрашивают, не будет ли при указанном порядке увольнение работников тяжелой проблемой? Ответ на этот вопрос не требует использования будущего времени. В течение уже 40—50 лет развиваются на Западе различные предприятия и учреждения, принадлежащие трудовым коллективам, и успешно решают обозначенную проблему. В противном случае они давно бы уже исчезли с лица земли!

Все работники-совладельцы заинтересованы в выживании и преуспевании своего предприятия, и плохие работники им совершенно ни к чему, и большинство коллектива не станет защищать плохих работников — нечестных, недобросовестных, скандальных и т.д.

Добавлю здесь, что на предприятиях с большим числом работников, кадровыми вопросами занимаются в подразделениях, иногда функционирующих как самокупаемые, “хозрасчетные” единицы, вплоть до того, что при плохой работе они могут разоряться, а работники — увольняться. Так что и на больших предприятиях у коллективов сохраняется заинтересованность не иметь у себя плохих сотрудников.

В случае, если требуется сокращение персонала компании по экономическим причинам (уменьшение заказов, внедрение более производительного оборудования, перепрофилирование), неразрешимых проблем тоже не возникает. В уставах самоуправляющихся предприятий, как правило, фиксируются критерии, по которым в таких случаях должно проводиться сокращение кадров. Кого (какую категорию) в первую очередь можно сокращать, кого во вторую и т.д.

Кроме того, компании работников, если их много в регионе, и тем более, если они объединены в ассоциации, могут содержать курсы по переквалификации сокращаемых работников, чтобы они могли продолжать работу в новом качестве, для новых целей. Помимо этого работников, сокращенных с какого-то предприятия ассоциации (региона), могут принимать на работу другие предприятия работников региона (ассоциации), на которых найдется для них работа по специальности.

Работники-совладельцы компаний в случае ухудшения экономической конъюнктуры в периоды рецессий способны для сохранения рентабельности и рабочих мест понижать свои зарплаты или уменьшать рабочий день. Капиталистические предприятия, и тем более государственные, особенно большие, в такой практике (уменьшения зарплат) ограничены сопротивлением профсоюзов.

Надо также не забывать, что сокращаемым работникам выплачиваются их пай (вклады в развитие производства, их собственность!). А это при солидном стаже — немалые суммы. В США и в Европе после 15 лет работы они составляют от 200 до 500 тысяч долларов США. Не редки случаи, когда пай достигает и до миллиона долларов.

### **Ликвидация абсолютной дисциплины**

Как в авторитарных, так и в демократических капиталистических странах внутри предприятий и учреждений, частных и государственных, существует дисциплина, которую можно определить как *абсолютную*. Это дисциплина, при которой “приказ начальника — закон для подчиненного” (в недемократических странах такой приказ важнее законов государства!). Это дисциплина, при которой подчиненный полностью во власти начальства: его работа, зарплата, обязанности, продвижение по службе и т.д. — все зависит от начальства.

Абсолютная дисциплина неразрывно сопрягается и с зависимостью руководителей каждого уровня исключительно от вышестоящих руководителей, и зависимость эта зачастую бывает даже более жесткой, чем по отношению к рядовым работникам.

Такая дисциплина совершенно нетерпима с нравственной точки зрения, так как противоречит природе человека. И если мы еще ясно не осознаем этого, то все по той же причине, что не верим в возможность порядка, при котором абсолютной дисциплины не будет существовать.

Но если вдуматься, что может быть безнравственнее, чем когда одни люди в течение всей жизни распоряжаются судьбами других людей, да подчас еще и судьбами их семей. Когда начальство может безнаказанно оскорблять, унижать, травить, понижать, выживать своих подчиненных, может не считаться с их самыми человеческими просьбами и желаниями, с их положением и с их мнением.

И в то же время каждый начальник вынужден сам бегать “на полусогнутых” перед своим старшим начальством!

Зависимость каждого начальника исключительно от вышестоящего руководства и полная независимость от рядовых работников решительно разделяют людей, создают касту руководителей. Ваш коллега, став начальником, перестает быть вашим товарищем. Он уплывает куда-то вверх, и вы постепенно делаетесь для него низшим и потенциально враждебным существом, как и он для вас. И люди, повторю, не осознают

### Глава 3

---

порочности такого уклада, потому что не представляют себе возможности другого порядка.

Но все меняется, когда руководитель начинает зависеть не от выше-, а от нижестоящих коллег, в конечном счете от рядовых работников, хозяев самоуправляющегося предприятия или учреждения. Все идет по-другому, когда, руководя своими коллегами, человек знает, что завтра он обязательно окажется в их положении. Как быстро тут учатся люди, с одной стороны (вверху), не упиваться, не злоупотреблять властью, а с другой (внизу) — добросовестно выполнять поручения и приказы, которые к тому же отдаются во исполнение принятых всеми решений, в общих интересах. В такой обстановке легко отдавать приказы и руководить. Исчезает проклятая стена, которая вмиг отделяет тебя от твоих бывших товарищей, как только ты становишься начальником, сохраняется возможность единения с людьми!

Только когда с плеч людей спадает абсолютная дисциплина, они осознают, какую тяжесть носили. Дисциплину в демократических коллективах можно назвать *условной*. Люди *услаиваются* о посменном распределении на роли начальников и подчиненных для успешной реализации общих решений и интересов.

Современные сторонники “синтезного социализма” стоят не за то, чтобы каждая кухарка могла управлять государством или предприятием, а за то, чтобы ими не управляли одни и те же лица бесменно. И чтобы “кухарки” обладали таким же решающим голосом, как и все члены коллективов и граждане страны.

С развитием техники функция руководителя-надсмотрщика над людьми все более теряет свое значение, так как рядовые работники становятся специалистами на своих рабочих местах и надзирать за ними делается все труднее. Руководители уже не могут квалифицированно судить о работе большинства своих подчиненных, меньше их разбираясь в их работе. Качество работы все более делается зависимым от добросовестности рядовых работников, от их заинтересованности в качественном труде.

Таким образом, с развитием техники и интеллектуализацией рабочих профессий абсолютная дисциплина и с прагматической точки зрения становится контрпродуктивной.

На Западе даже возникла научная специализация по демократизации управления, по обучению и вовлечению рядовых работников компаний, принадлежащих трудовым коллективам (полностью или частично), в решение управленческих вопросов.

### **Ликвидация главного противоречия капитализма и госсоциализма: противоречия между общественным характером производства и частным характером руководства**

Это противоречие приводит к тому, что творческие функции сознания рядовых работников, т.е. большинства людей, оказываются невостребованными, что лишает людей удовлетворенности жизнью и делает их опять же беззащитными перед страхом смерти и другими сопутствующими страхами. То, что такая неудовлетворенность, как правило, остается в подсознании, является часто причиной “непредсказуемой”, “необъяснимой” агрессивности и своеволия людей, которые прорываются как в социальной, так и в личной жизни. Воистину, голова дана человеку не для того, чтобы прикладывать к ней руку в знак послушания. Пожизненное пребывание в качестве подчиненного столь же тяжело, сколь и унижительно для высшего творения природы, каковым является человек.

В условиях демократического самоуправления обсуждаемое противоречие исчезает прежде всего в результате ликвидации абсолютной дисциплины, равно как и в результате совокупного действия всех других принципов и механизмов синтезного социализма.

Как догадывается читатель, формулируя данное противоречие, я перефразирую известную формулу Маркса, где вместо частного характера руководства стоит “частный характер присвоения”. Для Маркса главным был экономический аспект! Будучи гениальным человеком, он парил над жизнью и интеле-

ресами обычных людей и никогда не находился в положении рядового служащего или рабочего. То же относится и к Ленину. Им трудно было понять, что главное зло капитализма (как и госсocialизма) не в эксплуатации человека человеком, а **в унижении человека человеком**, неизбежном в условиях абсолютной дисциплины и наемного труда.

Когда мне приходилось беседовать на Западе с работниками компаний, принадлежавших трудовым коллективам, и спрашивать об их впечатлениях, то первым делом они обычно говорили о не сравнимой с прежней их работой атмосфере человечности, а потом уже о зарплатах и прочем.

Я вообще считаю, что гениальным людям рискованно заниматься вопросами социального конструирования. Гениальность — это для естественных наук и искусства, а для социальной, гуманитарной сферы важнее иметь “гениальное” сердце, т.е. способность сопереживать страданиям и унижениям рядовых людей, понимать их жизнь.

## **СТРУКТУРА ВНУТРЕННИХ ВЫБОРОВ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ**

### **Выборы представительных органов власти**

Существуют тут разные модели, но наиболее демократической и эффективной является модель, при которой представительные органы формируются на ступенчатых выборах: все первичные подразделения избирают свои Советы (например — Советы участков). Эти Советы (через полгода или год работы) избирают Советы вышестоящих подразделений (например — цехов), Советы цехов выбирают (также через определенный срок) членов Совета всего предприятия.

Отсрочка выборов в Советы высшего уровня нужна для того, чтобы члены уже сформированных Советов могли в ходе совместной работы составить представление о деловых качествах своих коллег и избирать в Советы высших уровней наиболее достойных и компетентных.

При ступенчатой системе выборов: 1) каждый член представительного органа власти будет хорошо известен его избирателям — бывшим коллегам по подразделению или соответствующему Совету низшего уровня; 2) избирателям легко будет своих избранников контролировать и при необходимости отзывать, заменять; 3) члены всех представительных органов будут достаточно компетентны в работе соответствующих подразделений и смогут эффективно контролировать исполнительные органы власти.

Кроме того Советы высших уровней будут находиться непосредственно под контролем Советов нижестоящих, их сформировавших, а не всего коллектива, которому очень трудно контролировать все Советы. Ступенчатые выборы обеспечивают таким образом компетентность контроля низших представительных органов над высшими, так же как и над исполнительными властными органами всех уровней.

Возможен вариант, когда собрание работников каждого подразделения нижнего уровня избирает своих представителей одновременно в Советы всех уровней: своего участка, своего цеха и всего предприятия. В этом случае избиратели тоже хорошо знают тех, за кого голосуют, но под вопросом остаются деловые способности избранных и их компетентность в работе высших уровней управления предприятием.

В выборе модели многое, разумеется, зависит от характера деятельности трудовой ячейки. Если, к примеру, речь идет о формировании представительных органов в учебном или научном заведении, то прямые выборы (от подразделений нижнего уровня) в представительные органы всех уровней руководства (отдела, кафедры, факультета, института) достаточно эффективны, т.к. все работники (преподаватели, ученые) имеют приблизительно одинаковый уровень компетентности и кругозора в работе заведения.

При выборах высшего по уровню Совета избирать и избираться могут и руководители подразделений низшего уровня. Например, начальник участка может участвовать в выборах и быть избранным представителем этого участка в Совете цеха. Но в выборах Совета подразделения начальник одного уже не должен иметь голоса. Цель Совета — контролировать началь-

ство, и оно не может и не должно контролировать само себя или подбирать “контролеров”, участвуя в выборах Совета своего подразделения.

Для выполнения контрольных функций представительные органы всех уровней могут нанимать на время, по контракту, специалистов со стороны. Так же могут поступать и органы “судебной власти” — ревизионные и арбитражные комиссии предприятия. И те, и другие могут приглашать таких специалистов и на постоянную работу (в качестве членов-совладельцев предприятия).

#### **Выборы в исполнительные органы власти**

Наиболее демократичная модель выборов в данном случае — это когда руководители всех подразделений избираются (или назначаются по конкурсу) Советами этих подразделений и ими же отзываются в случае плохой работы. Совет участка назначает начальника участка, Совет цеха — начальника цеха, Совет предприятия — директора оногo. В этом случае руководитель каждого уровня зависит от своих подчиненных, их Совета, и мало — от вышестоящего начальства.

Руководители подразделений (в этой модели) обязаны выполнять указания высших администраторов (в рамках их прерогатив), но отчет они должны держать перед Советами (и/или коллективами) своих подразделений, от которых зависит и пребывание их на руководящих постах. Высшие администраторы могут лишь просить соответствующие Советы, что-то там сделать с ими избранными начальниками. Например, наделить благодарностью, премией или выговор объявить, досрочно снять с должности.

Данная модель совершенно безальтернативна, когда внутри предприятия/компании между подразделениями существуют рыночные отношения.

Мыслима и противоположная, относительно авторитарная модель — когда Совет предприятия или общее собрание выбирает директора предприятия, а он назначает (и снимает) руководителей всех подразделений и уровней по своему выбору и воле.

Возможен компромиссный вариант, при котором назначаемые высшим руководством начальники подразделений должны утверждаться представительными органами соответствующих подразделений. И сниматься с постов эти назначенцы могут как по воле высшего руководства (с утверждением отставки Советом подразделения), так и по представлению соответствующего Совета.

### **Полномочия представительных органов**

Это полномочия хозяев: избрание и увольнение руководителей, контроль за их действиями, распоряжение имуществом компании, утверждение общего направления ее деятельности и развития, определение системы оплаты труда, распределение доходов, утверждение соглашений с другими компаниями и государственными органами, кадровые вопросы, включая контроль за решениями начальства по кадровым вопросам (санкции на повышение/понижение/увольнение работников!).

Высшая власть в компании — общее собрание работников-совладельцев или референдум. (По требованию определенного по уставу процента работников.)

Референдумы могут проводиться и в подразделениях.

Особый случай представляют собой учреждения, в которых велик удельный вес подсобного персонала. Пример — больницы или киностудии. В этом случае основной персонал может быть против предоставления подсобным работникам равного права голоса. В таких ситуациях подсобные работники выделяются в особое подразделение и получают урезанное представительство в Советах и/или не участвуют в решении вопросов вне их компетенции.

Но может быть и такой случай, когда основной персонал не боится иметь равные права во всем с подсобными работниками! На Западе такие случаи известны.

Полномочия исполнительной власти лежат естественно в сфере оперативного руководства. Приказ начальника обязателен для подчиненного, но если этот приказ представляется подчиненному нарушением устава, идущим во вред предприя-

тию, ущемляющим права подчиненного или унижающим его достоинство, то подчиненный должен иметь право, *исполняя приказ*, одновременно обжаловать его в соответствующем Совете или в “судебном”, арбитражном органе. Сомнительное распоряжение начальства может стать и предметом референдума среди работников-совладельцев.

В уставе должен содержаться и перечень случаев, когда подчиненные имеют право не исполнять приказ руководителя изначально, до решения Совета или арбитражной комиссии. Сегодня в ряде демократических государств имеется конституционное право даже для военнослужащих не выполнять приказы командования, которые служащий сочтет преступными или противоречащими его совести. И в парламентах таких стран имеются депутаты, которые имеют право рассматривать такие случаи и защищать “строптивых” военнослужащих от гнева их начальства.

В заключение обзора всех упомянутых выше элементов внутренней демократии необходимо подчеркнуть, что все они могут дать эффект лишь будучи “упакованными в одном пакете”, в совокупности, во взаимодействии. *Выборность всех ветвей власти, наличие максимального срока пребывания у власти, санкции представительных органов на увольнение или понижение работников, хозяйские права у коллектива и его представительных органов* — вот этот “пакет”. Стоит опустить один из элементов, и вся система перестанет работать.

#### **Существует ли опасность злоупотребления демократией?**

Иные люди высказывают опасения (или уверенность!), что при такой демократии на производстве и в учреждениях начнется анархия, хаос, особенно в России.

Анархия и хаос — это слишком, а ослабление трудовой дисциплины — реальная опасность, но только поначалу. В компаниях, где будет плохо с дисциплиной, будут уменьшаться доходы, и дело даже будет доходить до банкротства. Судьба таких компаний будет служить острасткой для других. На Западе доля разоряющихся предприятий, принадлежащих работникам, на по-

рядок меньше, чем среди частных и тем более акционерных предприятий. Более того, предприятия с собственностью работников часто образуются путем выкупа разоряющихся частных компаний или подлежащих свертыванию — и почти всегда эти предприятия, перейдя в собственность работников, не только выживают, но и начинают процветать.

Но конечно в России положение иное: слишком слабы трудовая мораль и привычка к дисциплине. Однако это является аргументом не против собственности работников и самоуправления, а за! Когда-то надо начинать укреплять трудовую мораль россиян, без этого никакого благополучия не добиться даже при самом образцовом капиталистическом строе. Капитализм существует во многих странах мира, но высокое *качество\** и уровень жизни наблюдается лишь в тех немногих странах, где относительно высоки трудовая мораль и добросовестность. Мне пришлось бывать в разных странах Запада, и я в этом убедился воочию. Когда я, прожив около года в Италии, а потом столько же в США, переехал в Германию, у меня сложилось впечатление, что я второй раз эмигрировал! Настолько выше оказалось качество жизни в Германии. И главная причина этого — высокая добросовестность, дисциплинированность и трудолюбие немцев.

В нашей стране приучить людей к добросовестности, честности, трудолюбию, дисциплине можно лишь в условиях самоуправления и совладения, работы на себя, при полной ответственности за результаты труда и хозяйствования. Хорошо хозяйствует и работает коллектив — богатеет, плохо — разоряется. И чтобы никто ему не мешал — и богатеть, и разоряться! Добросовестно и честно, как мы уже отмечали, люди в России не будут работать “на дядю”, кем бы он ни был — капиталистом или чиновником: слишком укоренена традиция обманывать начальство и не соблюдать правила. Да и начальство тоже привыкло обманывать и ниже-, и вышестоящих. Обманывать и обворовывать. Традиция эта

---

\* *Качество жизни* – это совокупность: уровень доходов и занятости, качество жилья, экологических, эстетических условий жизни, доступность и качество медицины, образования, отдыха, спорта.

### Глава 3

---

возникла в период долгого и жестокого крепостничества, усилилась в эпоху государственного, крепостнического социализма и расцвела пышным апокалипсическим цветом в эпоху нынешнего номенклатурно-криминального капитализма. В то же время литература и история нашей страны (не фальсифицированная) содержат множество примеров и описаний того, как быстро укреплялась трудовая мораль в артельно-кооперативных предприятиях — и перед революцией, и во времена НЭПа.

Поначалу возможны разные варианты диспропорций и дисгармонии во взаимоотношениях внутри трудовых коллективов-собственников. Например, когда коллектив окажется очень пассивным, слабым и попадет под диктат начальства. Или наоборот, коллектив задавит слабое руководство, будет выбирать руководителей помягче, поговорчивее. Или какой-нибудь клан подчинит себе и начальство, и коллектив. Но во всех таких случаях неблагоприятные коллективы будут проигрывать на рынке более сбалансированным коллективам, будут беднеть и разоряться. Опять же всем остальным в острастку.

Сейчас многие левые марксисты, западные и отечественные, критикуют предприятия, принадлежащие работникам (на Западе) за жесткую дисциплину, пишут, что менеджеры там эксплуатируют рабочих, подавляют внутреннюю демократию. Может быть где-то такое и случается (вариант слабого, пассивного коллектива), но чаще всего эти критики не понимают, что коллективы групповых давно уже существующих компаний сработались и не нуждаются в постоянном проявлении, “качании” своих прав, не нуждаются в конфронтации с руководством (ими избранным!), заинтересованы в твердой дисциплине и спокойной, ритмичной работе.

Есть и такие критики, которых возмущает отсутствие профсоюзных организаций на предприятиях работников. Но подобная критика — это уже просто результат неспособности понять, что профкомы на таких предприятиях заменяются Советами (участков, цехов, всего коллектива) и/или общим собранием.

На Западе, в самых демократических странах, профкомы на капиталистических предприятиях чаще всего не способны

по-настоящему защищать интересы и права рядовых наемных работников ввиду того, что карьера членов профкомов зависит от начальства и хозяев-работодателей. На немецких предприятиях существуют еще и Рабочие Советы (бетрибсраты) с совещательным голосом. Но когда я был однажды незаконно уволен с работы, ни профком, ни бетрибсрат не смогли меня защитить. Восстановил меня Рабочий суд (Arbeitsgericht), благо судьи не зависят от работодателей, и в Германии существует трудовое законодательство с четко прописанными случаями, когда можно увольнять работников. В США, для сравнения, такого законодательства нет. Капитализм там остается без социал-демократического намордника. (Шутка!)

Подытоживая, отметим, что самой совершенной демократической структуры недостаточно для сохранения и развития демократии, если люди внутри этой структуры не будут постоянно противостоять спонтанным энтропийным тенденциям руководителей к ущемлению и свертыванию демократии. Это касается демократии и внутри трудовых ячеек, и в государстве.

### Прямая демократия

На Западе в некоторых компаниях, принадлежащих трудовым коллективам, внедряются элементы прямой демократии: создаются группы рядовых работников, которым менеджеры предоставляют возможность решать важные вопросы, входящие обычно в прерогативу администрации. Как то: анализировать исполнение бюджета и составлять бюджет, разрабатывать бизнес-план на наступающий год, изыскивать меры по улучшению качества продукции или услуг, снижению цен на них и т.д. Выбранные в такие группы люди проходят необходимое обучение под руководством соответствующих специалистов-менеджеров, создаются новые, более прозрачные, более легко понимаемые формы бухгалтерского учета. Состав таких групп время от времени обновляется.

Сторонники такой прямой демократии считают, что групповое решение трудных вопросов, во-первых, помогает находить оптимальные решения, а во-вторых, помогает работникам понять, как создается конкурентная способность предприятия и прибыль, и что тут дает увеличение добросовестности работников.

Но очень важен вопрос, создаются ли группы решения управленческих вопросов внутри демократической структуры компаний или вместо нее? Если вместо, то это очень ненадежный путь, особенно для нашей страны.

В России издана книга, написанная Уорреном Брауном, менеджером одной из американских фирм, перешедшей в собственность ее работников: “Как добиться успеха предприятию, которое принадлежит работникам” (Москва, 1994). В этой книге рассказывается о том, как автором вводилась и развивалась прямая демократия на ранее принадлежавшем ему предприятии. Но при чтении книги становится ясно, что прямая демократия внедрялась без демократии представительной, структурированной. Руководить предприятием продолжали автор книги и его менеджеры, так и не будучи избранными на свои посты коллективом фирмы или его представительными органами. Не существовало, очевидно, и таковых органов. Постепенно, по системе ИСОП, работники стали владельцами всего пакета акций фирмы, однако структура руководства и руководители остались старыми. Такой путь, и везде-то очень сомнительный, зависящий от доброй воли прежнего хозяина, для России, на мой взгляд, совершенно непригоден. У нас слишком глубоко укоренился классовый и сословный эгоизм, укоренилось недоверие, отчуждение между рядовыми работниками и начальством. У Браун рассказывает, как ему, в Америке, трудно было преодолевать это отчуждение и недоверие, что же говорить о России! Тем не менее опыт, им описанный, полезен и для нашей страны.

Процитирую ряд высказываний из книги Брауна. “Большинство менеджеров, — пишет он, — считает, что “простой рабочий” не способен понять сложность ведения бизнеса. Разумеется, пока вы в это верите, так оно и будет.” Но, приводит далее Браун высказывание управляющего автозаводом компании “Бьюик” Боба Томпсона: “Дни командного управления ушли, т.к. оно сегодня уже не срабатывает. Наша работа управляющих состоит в том, чтобы создать такую обстановку, среду, в которой каждый работник становится причастным к улучшению качества, к снижению цен до уровня, способного выдержать конкуренцию, когда каждый чувствует ответственность и ощущает доверие.”

### **Необходимость учебы**

И последнее, что хотелось бы отметить в этой главе — это необходимость непрерывной учебы всех активистов коллектива-собственника, учебы в смысле овладения основами необходимых экономических знаний и приложения этих знаний на практике. Эта необходимость учебы хорошо показана и в книге Уоррена Брауна. Причем учеба эта ведется не бесплатно, а за счет доходов компаний работников и часто за счет рабочего времени, составляя немалую, как свидетельствует тот же Браун, статью расходов. В ассоциациях групповых предприятий создаются общие курсы и школы хозяйствования, финансируемые вкладчину всеми членами ассоциаций.

Поначалу, конечно, необходимость такой постоянной учебы воспринимается многими работниками кооперативных предприятий с неприязнью, но, как показывает практика, постепенно учеба увлекает большинство людей. Люди начинают понимать, что без этого они не могут эффективно контролировать свое руководство и увеличивать доходность своего предприятия, свои собственные доходы. Кроме того, учеба обеспечивает возможность занимать выборные посты, и для всех работников делает более интересной и осмысленной саму их жизнь. Здесь, как и в других случаях, деятельность, начинаемая по сугубо прагматическим и меркантильным мотивам, вступает в резонанс с потребностями человеческой природы.

Читатель, быть может, уже обратил внимание на то, что я все время употребляю слово “работники”. Это конечно не случайно. В марксистской традиции говорить “рабочие”. В XIX веке, когда формировался марксизм, рабочий класс был действительно самым революционным, и марксисты естественно делали на него ставку — проповедовали диктатуру пролетариата, которая была одним из базовых элементов антитезисного уклада. Кроме того, рабочие были глубоко отчуждены от заводских инженеров и служащих, примыкавших морально и материально к классу капиталистов. И главное, речь не шла о трудовых *коллективах-собственниках* и о внутренней демо-

кратии, когда недопустимо противопоставление рабочих инженерам, служащим и даже менеджерам, когда все они должны находить общий язык, притираться, уважать друг друга, работать единой командой. Это необходимо и для функционирования внутренней демократии, и для эффективного ведения общего хозяйства, и для удовлетворения глубинных потребностей людей. Сторонники синтезного уклада категорически выступают как против “диктатуры пролетариата” (мифического понятия), так и против классового шовинизма (реального явления!), будь то в трудовом коллективе или в обществе.

На основании своего жизненного опыта я пришел к выводу, что рабочие (по крайней мере в России) представляют в массе своей наиболее нравственный слой общества, особенно рабочие крупной и средней промышленности, но и заводские инженеры и служащие не хуже их и очень близки им по социальному положению и менталитету. Тоталитарный социализм стер до минимума социально-психологические различия между рабочими и ИТРовцами. (Это один из немногих его побочных положительных результатов.) И я пришел к выводу, что в России можно говорить о существовании **инженерно-рабочего класса**, “нового класса”. Точнее, можно было говорить. Сейчас российский капитализм конечно работает на расчленение этого единства, но у него это не очень получается из-за нищеты, в которой он содержит большинство людей в стране.

В “новом классе” я не случайно ставлю на первое место инженеров, включая в их число и заводских служащих. Инженеры, заводская интеллигенция — важнейший элемент в этой связке. Они и поболее рабочих заинтересованы во внутренней демократии, и более способны к ее налаживанию. В масштабе всего общества без руководящей роли интеллигенции также, увы, ничего не получится. То, что сейчас российская интеллигенция к такой роли, видимо, не готова — трагедия России.