

ПРИЛОЖЕНИЕ

БОРЬБА "СОЛИДАРНОСТИ" ЗА САМОУПРАВЛЕНИЕ

Интервью с директором зарубежного координационного бюро "Солидарности" Ежи Милевским и сотрудницей бюро Иоанной Пиларской. (Перевод с польского С.Дзя и Э.Юрьенен)

В. Б: Беседу я начал с вопроса к Ежи Милевскому, точнее, с просьбы рассказать об истории борьбы "Солидарности" за введение самоуправления трудовых коллективов.

Е. М: Впервые идея рабочего самоуправления появилась в Польше в XIX веке и возникла вновь после Первой мировой войны. Эта идея осуществлялась в Польше в развитии кооперативного движения. Воскресли эту идею в Польше и попытались провести ее в жизнь после Второй мировой войны, а именно — после 1956 года, когда с появлением Гомулки прекратилась насильственная коллективизация единоличных крестьянских хозяйств, а католическую церковь перестали преследовать, и она приобрела ту степень независимости от властей, которой пользуется и по сей день. Вот тогда на заводах стали создавать органы рабочего самоуправления, которые по идее должны были иметь право на контроль за деятельностью предприятия и его руководства. Кроме того, за коллективами самоуправляющихся предприятий предполагалось право на участие в распределении прибыли в том случае, если предприятием хорошо управляли и оно было рентабельным, а также обязанность возмещать убытки, если предприятием плохо управляли и оно было убыточным. Первые органы самоуправления на предприятиях были созданы, мне кажется, в 57-ом году, но затем постепенно,

год за годом, правительство Гомулки стало ограничивать их роль. В последние годы при Гомулке и в течение всего периода Герека органы самоуправления существовали только номинально. Более того, было изменено даже их название, они превратились в так называемые "комиссии рабочего самоуправления" — инстанции абсолютно фиктивные, деятельность которых ограничивалась тем, что они утверждали производственные планы, навязанные сверху. Кроме этого, "комиссии" имели право выступать в роли советников при распределении премий, — вот, пожалуй, и все их функции...

Все вышесказанное означает, что так или иначе, но идея самоуправления была у нас не в новинку: "Солидарность" просто вдохнула в нее жизнь. Но нам предстояло принять решение: готовы мы за эту идею бороться или нет?

Предложения по рабочему самоуправлению, на наш взгляд, выявили два момента первостепенной важности. Во-первых, момент идейный, я бы даже сказал, *идеологический*: кому должны принадлежать заводы и фабрики? Так вот, мы в Польше, и в частности "Солидарность", против той концепции, по которой хозяином предприятий является государство. Сорокалетний опыт убедил нас в том, что государство в этой роли оказалось хуже, чем алчные капиталисты XIX века, оказалось наихудшим из монополистов. Почему? Да потому, что оно имеет при этом в своих руках не только экономическую власть над заводами и фабриками, но еще и полицию с законодательством. Получается, как если бы капиталист мог бы управлять не только своим предприятием, но и парламентом, и законодательными органами. Так вот — этого нам не нужно. Хозяином средств производства должно быть само общество: хозяином шахт, заводов, лесов, земли, воздуха. И тут возникает вопрос: *через кого* общество должно осуществить это свое право собственности? Ведь все общество не может участвовать в управлении, например Гданьским судостроительным заводом. Решение было такое: пусть от имени всего общества этим Гданьским заводом будет руководить его коллектив, то есть все, кто

на этом заводе работает — от уборщицы до директора включительно. И управлять заводом коллектив будет в соответствии с определенным уставом, с определенными, естественно не политическими, а экономическими принципами. Например, коллектив не должен вмешиваться в каждодневную деятельность директора. Директору необходимо пользоваться достаточной властью для того, чтобы руководить предприятием. С другой стороны, отчитываться за свою работу он обязан в первую очередь перед коллективом. Вот таким был первый момент, выявленный в предложениях сторонников самоуправления.

Второй момент был чисто практическим. Стоял вопрос: кто в Польше должен проводить в жизнь экономическую реформу, ту, которой мы добивались? После августа 80-го года власти учредили правительственный комитет по экономической реформе. К участию в комитете было привлечено более тысячи человек. Возглавил этот комитет бывший заместитель премьер-министра по фамилии, если память мне не изменяет, Яшчук. Это был человек, скомпрометировавший себя во времена Гомулки. Так вот, этот многолюдный комитет работал настолько медленно и неэффективно, что членам "Солидарности", рабочим, стало ясно — власти просто не собираются осуществлять эту реформу. Что с того, что мы ее требуем? Власти не хотят ее, и все тут. Нужно было заставить их провести реформу. А для этого надо было опять же перевести заводы и фабрики на систему самоуправления, с тем чтобы осуществить реформу сначала на уровне предприятий, а затем перейти уровнем выше — к экономическому законодательству и к изменению структуры управления всем народным хозяйством. Речь здесь шла о том, чтобы упразднить тридцать министерств, которые существуют сейчас, и учредить вместо них только два: одно — министерство производства, другое — торговли, с тем чтобы в конечном итоге объединить и эти два министерства в одно — министерство производства и торговли, как в большинстве западных стран.

Самоуправление должно было стать орудием граждан, с помощью которого они могли бы вынудить власти провести экономическую реформу.

В. Б: В чем еще, кроме сокращения числа министерств, по мнению активистов "Солидарности", должна была состоять эта реформа?

Е. М: Прежде всего, это введение автономии, экономической автономии предприятий от государства.

Иными словами, "Солидарность" требовала возобновления деятельности свободного рынка. Свободного, но — не стихийного. Деятельность рынка должна быть ограниченной различными антимонополистическими законами. И тем не менее, независимость предприятия предусматривалась такой радикальной, что предвиделась возможность банкротства предприятий в случае их нерентабельности. В этом случае не предусматривалось никаких субсидий, ни каких искусственных мер по поддержанию таких предприятий. Если бы, скажем, коллектив судостроительного завода в Гданьске стал плохо управлять своими делами, если бы коллектив и директор завода совершили бы какие-то ошибки, вследствие которых завод обанкротился, тогда — что поделаешь! — 15 тысяч человек оказались бы безработными.

В. Б: А что стало бы с самим предприятием, с его оборудованием, помещениями, с основным капиталом, так сказать?

Е. М: "Солидарность" предусматривала, что предприятие должно было бы в случае банкротства временно перейти под опеку государства. Государство должно было бы создать новый коллектив и постепенно ввести его в права распорядителя этого предприятия.

Таким образом, первый момент экономической реформы, предлагавшейся "Солидарностью", состоял в автономии предприятий, большинства предприятий, от государства.

Но вопросы планирования — это был второй основной момент предполагаемой нами реформы — должны были оставаться в ведении правительства. Однако планирование должно было стать не обязывающим, а рекомендательным, направляющим и координирующим. Государство не должно было выносить решение, что данное предприятие *обязано* производить и в каком количестве. Государство должно было лишь при помощи экономического инструментария воздействовать на те области промышленности, ко

торые нужно развивать, как и на те, которые следует в развитии сдерживать по причине, скажем, перепроизводства.

Вот два основных момента, на которых должна была бы основываться экономическая реформа в представлении "Солидарности". И мы понимали, что провести ее можно только с помощью рабочего самоуправления, и на его основе.

В. Б: Когда началась борьба "Солидарности" за введение самоуправления и проведение экономической реформы?

Е. М: Изначально "Солидарность" была против самоуправления (я имею в виду осень 80-го года). Почему? Потому что когда возник профессиональный союз "Солидарность", власти вспомнили о существовании упомянутых мной выше "комиссий рабочего самоуправления" и стали говорить о том, что не профсоюз, а именно эти "комиссии" должны иметь влияние в делах предприятий. Таким методом власти пытались преуменьшить роль "Солидарности". Они стремились разделить рабочих на сторонников "Солидарности" и сторонников "комиссий самоуправления", то есть использовать идею самоуправления для ослабления профсоюза. Естественно, в тот момент мы выступили против такого самоуправления. Но потом, когда "Солидарность" стала уже достаточно сильной в результате трех-четырёх месяцев организационной работы, большинство членов профсоюза, хотя некоторые и возражали, пришло к выводу, что необходимо начинать борьбу за создание подлинного самоуправления.

В. Б: Когда это примерно произошло?

Е. М: Что касается даты начала в Польше всеобщего движения за самоуправление, то такой датой мы считаем день 7 июля 1981 года, когда по инициативе сети ведущих предприятий на Гданьском судостроительном заводе было созвано всепольское совещание сторонников самоуправления. На этом совещании присутствовало более тысячи человек. Присутствовал на нем и Лех Валенса. Вот с того дня в Польше и началось массовое движение за самоуправление. С того дня по всей стране коллективы предприя-

тий начали создавать органы самоуправления по своей собственной инициативе, не дожидаясь ни утверждения властями закона о самоуправлении, ни подсказок со стороны руководства "Солидарности". Используя материалы "сети", которые были основой для всех, каждый работал как умел. Это было непросто. Если например предприятие разветвленное, если его отделения рассеяны по всей стране, то возникал вопрос, как на таком предприятии организовать самоуправление? Или, как избирать заводской совет в том же, например, Гданьске, на судостроительном заводе, где работает 15 тысяч человек? В данном случае было принято решение организовывать выборы в каждом цеху, а потом — между людьми, выдвинутыми на цеховых выборах. В общем, проблем было немало, и на каждом предприятии их решали по-своему.

Закон о самоуправлении был утвержден Сеймом в сентябре 81-го года, в период Первого Всепольского съезда "Солидарности". Закон этот был, конечно, компромиссным, и все же он включал в себя большинство наших требований. В законе не были четко определены взаимоотношения директора предприятия с министерством и с коллективом, но все же из 71-го пункта этого Закона 21 пункт был целиком основан на наших предложениях, соответствовал разработанному нами законопроекту, а еще 20 пунктов были к ним очень близки. Это было большой победой "Солидарности" — заставить власти принять закон, который во многом удовлетворял нашим требованиям. То был единственный случай, когда власти выразили готовность пойти на компромисс с "Солидарностью".

С введением военного положения этот закон, естественно, изменили, и сейчас официальные органы самоуправления снова стали карикатурой на ту идею самоуправления, которой добивается народ

В. Б: Какова была роль заводских рабочих и служащих в разработке идей и принципов самоуправления, в частности, законопроекта "Солидарности" о самоуправлении?

В беседу вступает Иоанна Пиларска:

Здесь надо вспомнить о традициях, родившихся в

Польше после Второй мировой войны. Сразу после войны, когда новая власть еще не установилась, производство налаживали сами рабочие: собственными руками расчищали развалины, ремонтировали машины, пускали заводы в действие. В этот период все производство на заводах находилось под контролем самих рабочих, руководилось самим коллективом. Таким образом, в течение первых послевоенных двух-трех, почти четырех лет самоуправление в Польше осуществлялось на практике. У нас были самые настоящие самоуправляющиеся коллективы. Восстанавливались и кооперативные предприятия, и кооперативная торговля. Благодаря этому в первые послевоенные годы, несмотря на огромные потери, понесенные Польшей (у нас было разрушено более половины производственного потенциала, сильно пострадало сельское хозяйство, погибли миллионы людей), так вот, несмотря на все это, ситуация на рынке была намного лучше, чем впоследствии.

Е. М.: Да, и хлеб, и гвозди, и лопаты — все необходимое было!

И. П.: После 48 года, когда с помощью фальсифицированных выборов коммунисты осуществили политический переворот в Польше, захватив всю власть, то сделали все, чтобы уничтожить и самоуправление, и кооперативное движение. И вскоре уже и гвозди, и лопаты, и хлеб стали дефицитом!

В. Б.: Но ведь какие-то, пусть небольшие, финансы необходимы же были для восстановления производства. Откуда их брали до 48 года рабочие коллективы?

И. П.: Люди работали, не получая зарплаты, даже отдавая предприятию свои личные сбережения. Все эти личные жертвования им так никогда и не возместили. Таким образом в 48 году у людей было отнято не только самоуправление, их еще и обобрали!

Когда человек участвует в управлении предприятии, он чувствует себя ответственным за него, чувствует себя хозяином, он готов вложить в дело свои собственные деньги, если понадобится. А когда его лишают участия в управлении, когда на предприятии он становится

рабом, естественно, ему не то что не захочется вкладывать свои средства, он и работать будет недобросовестно.

В. Б.: Все это очень интересно и мало известно за пределами Польши. У польских рабочих, по сравнению с рабочими других социалистических стран, был уникальный опыт. Но вернемся к вопросу о том, какую роль играли рабочие и служащие в 81 году в разработке принципов и законопроекта "Солидарности" по самоуправлению?

Е. М.: Роль их была решающей. Благодаря этому и появилась "Сеть" ведущих, крупнейших предприятий, которая выступила с предложением об экономической реформе и организации рабочего самоуправления на предприятиях...

В. Б.: Что представляла собой эта "Сеть"?

Е. М.: Дело в том, что руководство "Солидарности" — Национальная координационная комиссия, находилась тогда перед профсоюзными выборами, была занята переговорами с властями, вопросами организационной структуры профсоюзов, забастовками, протестами и была физически не в состоянии разрабатывать для рабочих на предприятиях рекомендации к действию. Получилось так, что все стали действовать, беря за образец судостроительный завод в Гданьске. Все, что делается в Гданьске, считали они, — это хорошо, все, что в Гданьске не делается, — это плохо. Других критериев не было. А в это время в Гданьске деятели "Солидарности" чесали у себя в затылках и думали: "Езус Мария! А с кем же нам посоветоваться?" И пришли они к мысли о том, что люди, способные дать им совет, в Польше есть. Это — профсоюзные деятели крупных предприятий, находящихся во всех других воеводствах страны. Так появилась "Сеть", то есть добровольный коллектив, состоящий из представителей профсоюзных комитетов крупнейших предприятий и регулярно проводящий свои собрания. В "Сеть" были приглашены представители 17 таких предприятий. Был еще и 18-й член — отделение "Солидарности" Академии Наук. Задача "Сети" состояла в том, чтобы разрабатывать предложения и рекомендации к действиям в рамках отдельных предприятий, тогда как Национальная координационная

комиссия занималась тем же самым в масштабе всей страны.

Если говорить конкретно, то все происходило следующим образом: делегаты профсоюзных комитетов съезжались на общие собрания "Сети" и обсуждали различные предложения. Например: предлагать для данного конкретного предприятия самоуправление или нет, а если предлагать, то каким оно должно быть.

Так вот, эти люди — их было человек 30, а может быть и 40 — обсуждали все эти проблемы и стремились их разрешить. Если, к примеру, на собрании они приходили к выводу о том, что данное предприятие должно перейти на самоуправление, то вслед за этим они разрабатывали предложения для конкретных действий. С помощью установленных на предприятиях громкоговорителей они оповещали об этих предложениях рабочих, а затем узнавали их мнения: что подходит коллективу, а что нет. Как правило, предлагаемый "Сетью" проект в принципе рабочим подходил. К тексту проекта прилагались пожелания рабочих, которые просили изменить тот или иной пункт. В соответствии с этими пожеланиями на следующем собрании "Сети" первоначальный вариант предложений перерабатывали.

Таким образом можно сказать, что большинство предложений "Сети" были выработаны по рекомендациям самих рабочих и инженеров, людей, занятых на производстве, а не каких-нибудь там "диссидентов" или оторванных от жизни интеллектуалов. Нет, предложения "Сети" были иного рода: порой неуклюжие, сформулированные зачистую в юридическом смысле неточно. Перечитывая все это сегодня, находишь там иногда, ну, просто ошибочные вещи. И упущено там было немало важных моментов. Есть в документах "Сети" и рекомендации, заходящие слишком далеко. Таковы, например, предложения о перестройке всей банковско-финансовой структуры, о реформе административно-правительственного аппарата. Выдвигать подобные рекомендации было, конечно, преждевременно. Но предложения "Сети" были отражением инициативы самих масс. И не нужно забывать, что это были всего

лишь предложения, рекомендации. "Сеть" при этом подчеркивала, обращаясь к рабочим: "Поступайте в конце концов так, как сами считаете нужным. Только не бездействуйте и не бойтесь ошибок!"

В. Б: Я слышал, что Вы и Иоанна принимали деятельное участие в создании вот этой "Сети" больших предприятий. Расскажите немного об этом.

Е. М. Да, принимали. После окончания августовской забастовки в Гданьске я осознал, насколько сильно я привязался за время забастовки к Гданьскому заводу и к его профсоюзной комиссии. Я и раньше хорошо знал Гданьский завод по работе. Мой институт сотрудничал с этим заводом в разработке ряда тем.

В общем, после забастовки меня пригласили на Гданьский завод в качестве советника профсоюзной заводской комиссии. Я часто бывал на заводе и знал ситуацию, о которой рассказывал выше. С заводов Гданьска нам все время звонили рабочие, задавая различные вопросы: "Ребята, так что нам делать? Бастовать, не бастовать? Переходить на самоуправление или нет?" А мы часто не знали, что им отвечать.

Вот тогда я и пришел к выводу, что если рабочим Гданьска нужны советы, то дать их может не кто иной, как те же рабочие с других крупных заводов Польши. Случай помог мне проверить эту идею на практике. Меня послали в командировку в Жешув — город у юго-восточной границы — на крупный авиационный завод ВСК-Жешув. Перед этим я попросил своих товарищей с Гданьского завода дать мне удостоверение о том, что я являюсь их советником и выступаю от их имени. На авиационном заводе в Жешуве я пошел в их профсоюзную комиссию. Там у них было то же самое: точно так же им звонили рабочие, спрашивая, что делать, а они не всегда знали. Тогда я предложил им создать "Сеть". Связующую сеть, которая позволила бы деятелям профсоюза в Жешуве войти в контакт с их товарищами из Гданьска, встретиться с ними и поговорить. С тем чтобы потом пригласить представителей профсоюзных комиссий и с других крупных заводов страны.

В Жешуве эту мысль все немедленно одобрили. И страшно обрадовались, что наконец-то на них обратили внимание. И кто? Люди из самого Гданьска приглашают их сотрудничать! У Гданьского завода был тогда уже очень большой авторитет в Польше...

Я вернулся в Гданьск. "Сеть" была создана, хотя в ней насчитывались еще только два звена: Гданьский судостроительный и ВСК-Жешув. Это было 17 марта 1981 года.

Впоследствии вместе с Яцеком Меркелем и Ханцем Щицем, деятелями профсоюза Гданьского завода, а также вот с Иоанной Пиларской — она была, как и я, из секции "Солидарности" Академии Наук Польши — мы стали ездить по всей стране. Поехали на судостроительный завод в Штетине, на Цигельский завод в Познань, на ПФВаг во Вроцлав, на сталелитейный завод им. Ленина в Краков, на УРСУС в Варшаву — и повсюду предлагали одно и то же: входить в "Сеть". Первый вопрос, который мы выдвигали на обсуждение, был: нужно или не нужно переводить предприятия на самоуправление? В то время мнения по этому поводу были самые разные. Так все это и началось...

Поскольку мы с Пиларской были не с крупного завода, а из профсоюзной секции Академии Наук, мы взяли на себя организацию собраний "Сети", стали ее секретариатом. У "Сети" не было руководства, не было председателей. Были собрания, на которых утверждались те или иные тексты с предложениями. И кто-то должен был взять на себя работу по их редактированию и печатанию. Так вот, мы с Иоанной этим и занимались. Кроме того, мы занимались поисками помещений для этих собраний. Два первых заседания "Сети" проходили на Гданьском судостроительном заводе. Нашей с Иоанной задачей было также определение круга тем, выносимых на обсуждение этих собраний.

После полугода такой вот деятельности авторитет наш окреп, и работа пошла на лад. Все уже хорошо знали друг друга. Благодаря системе проведения собраний — то на одном заводе, то на другом, — члены "Сети" познакомились со всеми входившими в "Сеть" предприятиями. Так, например, все побывали на шахте в Катови-

цах, на авиационном заводе в Жешуве и т.д. Это помогло решению возникающих проблем. Система в общем функционировала очень хорошо.

Но вот что я хочу подчеркнуть — руководителем "Сети" лично я ни в коем случае не являлся. Дискуссии происходили обычно в рабочих группах, и в этих дискуссиях я участия как правило не принимал. Они все делали сами и приходили к нам уже с черновыми вариантами решений. От нас требовалось только все это отредактировать, озаглавить, перепечатать. У "Сети" не было никакой полиграфической базы, не было секретарей-машинисток... Вот этим мы и занимались.

Необходимо еще отметить, что каждая группа "Сети" создала своего рода филиалы на других предприятиях в своем районе. В результате все материалы, все тексты, разработанные "Сетью", попадали не только на заводы, непосредственно входившие в "Сеть", но и на многие другие. В то время это была, вне всякого сомнения, лучшая консультативная система из тех, что можно было организовать. С ее помощью рабочие могли высказываться напрямую, минуя достаточно сложный путь от заводских комиссий "Солидарности" к Центральной.

В общем "Сеть" сыграла очень важную роль. И это было признано на Первом Всепольском съезде "Солидарности" в Гданьске. На этом съезде много говорилось о работе "Сети", о том, что подобные инициативы следует распространять и развивать...

В. Б: Стало быть, Центральная координационная комиссия не сразу оценила эту инициативу?

Е. М: Нет, "Сеть" очень быстро была признана Центральной комиссией в качестве консультативной организации, как орган профсоюза. Официально Центральная комиссия признала "Сеть" 22 мая 82-го года, то есть спустя два месяца после ее возникновения. Это очень быстро. Но в чем Центральная комиссия дольше сомневалась, так это в том, поддерживать ли идею создания самоуправляющихся коллективов, выдвинутую "Сетью". К этой идее центральное руководство долго относилось сдержанно. Но уже после 8 июля, после собрания на Гданьском

заводе и после того, как Лех Валенса высказался по этому поводу позитивно, Центральная координационная комиссия эту идею приняла. Позже эту инициативу поддержал Всепольский съезд "Солидарности", полностью приняв модель самоуправления и предлагаемую на этой основе экономическую реформу.

Тут я хотел бы добавить, что "Сеть" занималась не только самоуправлением. Это была первая проблема "Сети". Но когда самоуправляющиеся коллективы стали реальностью, когда они создали свои координационные советы в воеводствах, когда возник комитет-учредитель Всепольского Совета самоуправляющихся коллективов, тогда "Сеть" перестала всем этим заниматься, поскольку она являлась органом профсоюза.

В. Б: Каковы были основные направления при выработке программ по самоуправлению?

Е. М: Было в общем две концепции, две линии. Расходились они по следующему вопросу: следует ли добиваться чего-то близкого к тому, что уже существует в капиталистических странах? То есть, следует ли выпускать и продавать акции предприятия рабочим, и сделать рабочего владельцем предприятия так, чтобы его доля собственности определялась бы количеством купленных им акций?

Споры на эту тему было много. Большинство отказалось от идеи насчет акций, думаю, из соображений о том, что в этом случае через 5-10 лет коллектив предприятия будет вновь состоять из людей, работающих по найму, тогда как владельцы его, бывшие рабочие, станут уже жить на доходы с акций или выйдут на пенсию. Бывшие рабочие окажутся владельцами, скажем, судостроительного завода в Гданьске до конца своей жизни, а потом их акции перейдут детям — и таким образом возникнет новый класс собственников внутри экономической системы, в конечном счете социалистической.

В предложениях "Солидарности" по самоуправлению была выработана как определяющая рекомендация не делить предприятия на доли, на акции, а считать членом самоуправленияющегося коллектива и владельцем предприятия *каждого* работающего на данном предприятии чело-

века, начиная с момента его поступления на работу и кончая моментом его ухода с этой работы. И права свои в качестве члена самоуправляющегося коллектива — в том числе право пользоваться прибылью предприятия — он не может передать никому. Ни детям, ни прочим членам своей семьи — никому. То есть, это не дележ предприятия на доли, а участие в совместном владении предприятием на то время, пока человек на нем работает.

Возьмем другой случай. Допустим, дела у предприятия пойдут хорошо, оно начнет расширяться, станет создавать свои филиалы. Вопрос: кто будет их владельцами? Ответ: не те, кто работает на центральном предприятии, а те, кто станет работать в данном филиале. Они, и никто другой.*

Возник перед нами и такой еще вопрос: что делать с монополистическими тенденциями? Ведь, скажем, сталелитейный завод им. Ленина в Кракове вместе со сталелитейным заводом в Катовицах производят 80% стали в стране. Если перевести эти заводы на самоуправление если дать коллективам власть над заводами, то что они предпримут в первую очередь? Они незамедлительно повысят цену на сталь! Чтобы, по логике рыночной системы, иметь больше доходов. А в результате разорят маленькие заводы, потребляющие сталь. И начнут властвовать на рынке, как властвуют или, скажем, властвовали монополии на капиталистических рынках в XIX веке, что приводило к таким явлениям, как например, кризисы перепроизводства.

Наши рабочие отдавали себе отчет в том, что необходимо взять под контроль монополистические тенденции. В настоящее время у нас существует только один монополист, это — государство. Монополист страшный, можно даже сказать — кровожадный. Но мы должны действовать осторожно, так чтобы не создать собственных монополистов.

* Это мнение Е.Милевского расходится с соответствующим пунктом программы "Направление деятельности", на который я ссылался. Очевидно, у активистов "Солидарности" не было единодушия на этот счет, и не все задавались вопросом, будет ли выгодно коллективам предприятий такое расширение.

Вот такие вопросы нужно было решать, и конечно многие из них "Солидарность" решить не успела.

В. Б: Существует мнение, что самоуправление на производстве, в учреждениях, научно-исследовательских институтах и так далее — это фактически проникновение демократии внутрь предприятий и учреждений, где рабочий совет — законодательная и контрольная власть, а дирекция — исполнительная.

Е. М: Абсолютно согласен. И мы думали не только о построении структуры самоуправления снизу вверх: от заводских органов самоуправления, через региональные — к общенациональному Совету представителей самоуправляющихся предприятий, который играл бы роль Второй палаты Сейма, — но думали также о развитии структуры самоуправления сверху вниз.

Возьмем опять судостроительный завод в Гданьске. Там 15 тысяч рабочих, в рабочем совете будет, скажем, 100 человек. Получается, что 100 человек будут представлять 15 тысяч. В этом случае участие в управлении для каждого трудящегося будет мало ощутимо. Мало ощутима будет и ответственность. Понятно, что большая система по своей природе сильно ограничивает как свободу и инициативу, так и ответственность. Поэтому мы предусматривали, чтобы на больших заводах сделать самостоятельными цеха, а в цехах дать самостоятельность каждой бригаде, вплоть до того, чтобы она свой совместный, бригадный, продукт труда продавала бы всему заводу в целом, следуя при этом определенным правилам, а сырье покупала. И если бригада будет плохо работать, то она обанкротится! То есть, обанкротится не весь завод в целом, а именно эта бригада, и тогда ее заменят новой бригадой. Все это необходимо для того, чтобы люди знали, что работают они для себя и на себя, и что все зависит от их инициативы и добросовестности.

В. Б: Какой Вы видели политическую структуру государства? Какова должна была быть эта структура, если бы в Польше утвердилось самоуправление и экономическая автономия большинства предприятий от государства? Я пояснил, что, насколько мне известно, имеется три ре-

шения, три направления. Первое — на полностью беспартийное общество; второе — на обычную многопартийную систему; и третье — на смешанную систему: с партийной исполнительной властью, которая формировалась бы на выборах с участием различных партий, и с беспартийной по характеру законодательной властью, которая представляла бы собой совет представителей самоуправляющихся коллективов. Эти представители могли бы, конечно, принадлежать к различным партиям, но в законодательном органе обязаны были бы соблюдать и представлять только интересы избравших их коллективов, а не каких-либо партий. Какое мнение по этому вопросу господствовало в "Солидарности"?

Е. М: Мы были ближе к последнему варианту. Мы считали, что во всех органах самоуправления — заводских, региональных и в общенациональном совете — не должно быть никакого разделения на партии. Депутаты в этих представительных органах должны были бы исполнять волю и защищать интересы исключительно избравших их коллективов. Но кроме этих органов самоуправления, в реальности оставались бы еще и нынешний Сейм и народные советы, местные органы власти, городские и сельские.

Из появившихся в конце 81-го года еще не отработанных до конца предложений "Солидарности" ясно видно, что наш профсоюз стремился к тому, чтобы эти органы избирались бы в ходе всеобщих территориальных выборов, а кандидаты в депутаты выдвигались бы как политическими партиями, так и общественными группами. Что это за группы? Мы представляли себе это, например, так: в деревне крестьяне соберутся у кого-нибудь в доме и выдвинут своего кандидата, который будет конкурировать на выборах в местный орган власти с другими кандидатами, в том числе и от каких-нибудь партий.

Но в Сейме мы считали необходимым иметь Вторую палату, палату самоуправления, которая составлялась бы из представителей органов рабочего самоуправления, а также представителей кооперативных и частных предприятий и объединений крестьян-единоличников. То есть эта палата должна была бы быть беспартийной по

сути. Эта палата занималась бы решением экономических вопросов в масштабе всей страны в интересах самоуправляющихся и всех иных предприятий и учреждений, экономически независимых от государства.

Что же касается исполнительной власти, правительственной, то тут мы не собирались ничего менять: мы не имели намерения захватывать или подчинять себе существующую в Польше исполнительную власть. Мы лишь хотели, чтобы она находилась под контролем общества, прежде всего этих вот двух палат Сейма.

То есть, мы хотели иметь смешанную политическую структуру.

В. Б: Насколько я понял, вы в "Солидарности" и в "Сети" рассматривали самоуправление трудовых коллективов как новый общественный строй, но не как какой-то временный переходный этап к другому строю, например, к капитализму? Верно я Вас понял?

Е. М: Абсолютно верно! Мы боролись за самоуправление не из тактических соображений, мы не смотрели на самоуправление как на что-то временное и переходное. И мы планировали, что самоуправляющимися и автономными от государства будет большинство предприятий. В государственном секторе должны были оставаться лишь энергетика, военная промышленность, транспорт, главным образом железнодорожный, производство медикаментов и алкоголя. Органы самоуправления должны были бы существовать и в этих секторах, но с ограниченными правами.

Кроме того, должна была иметь равные со всеми права частная собственность и инициатива, главным образом в сельском хозяйстве, а также в торговле, обслуживании, в мелкой и ремесленной промышленности. Но преобладающей должна быть форма самоуправления экономической автономных от государства предприятий и учреждений.

Август 84 года



ЕЖИ МИЛЕВСКИ родился в 1935 году. Его родные — отец, мать и брат, погибли во время 2-й мировой войны. Отец был взят в плен Красной Армией в 39 году как офицер запаса и убит в Катъни. Милевский окончил Политехнический институт в Гданьске. До декабря 81 года работал в области лазерной техники в НИИ АН Польши в Гданьске. Много раз бывал в СССР — по научной линии и как альпинист (Кавказ, Памир). В августовской забастовке Гданьской судовой принимал участие как советник забастовочного комитета. После августа был избран в Правление "Солидарности" гданьского региона. Кроме работы в "Сети" ведущих предприятий, принимал участие в 1-ом съезде "Солидарности" (сентябрь-октябрь 81 г.) и был выдвинут на съезде секретарем программной комиссии. Военное положение застало Милевского на научной конференции по лазерам в Нью-Орлеане, США. В мае 82 года по поручению подпольной Временной Координационной комиссии "Солидарности" начал создавать Зарубежное координационное бюро "Солидарности" в Брюсселе с помощью и на средства Всемирной Конфедерации Свободных Профсоюзов. Бюро начало свою работу с 1 июля 82 года.

ИОАННА ПИЛАРСКА, р. 1944. Отец — журналист и профсоюзный работник, мать — учительница. Отец — поляк, но родился в Германии, где был активистом анархо-синдикалистского профсоюзного движения. В 33 году, с приходом к власти Гитлера, эмигрировал в Польшу, работал в немецкой редакции польского радио. С 39 г., с захвата Польши Германией и СССР, скрывался. С 44 г. в Силезии работал по облегчению участи поляков немецкого происхождения. С 49 по 54 годы провел в заключении без суда. Вышел из тюрьмы тяжело больным. Мать в годы сталинизма была уволена с работы. Иоанна Пиларска окончила биологический факультет Варшавского университета и работала там до 68 года. За участие в студенческих выступлениях того года была уволена из университета и перешла в систему польской Академии Наук. В августе 80 года — член-учредитель Варшавского отделения "Солидарности", в 81 году — работ по созданию "Сети" крупнейших предприятий. В 83 году выехала в Бельгию для работы в зарубежном координационном бюро "Солидарности".

ПРОЕКТ ЗАКОНА ОБ ОРГАНАХ САМОУПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Предложен польским профсоюзом "Солидарность"
на обсуждение общественности в июле 19181 г.*

ПОРЯДОК УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Коллектив трудящихся предприятия управляет предприятием через органы самоуправления. Эти органы избираются рабочими и служащими предприятия. Трудящиеся, избранные в состав органов самоуправления, ответственны перед своими избирателями и могут отзываться только ими.

Самая высокая форма выражения воли коллектива предприятия — это общее голосование, которое проводится по решению Совета трудящихся или по требованию, по крайней мере, десяти процентов коллектива предприятия.

Органы самоуправления распоряжаются имуществом предприятия, намечают общее направление его производственной деятельности и развития, а также принимают решения о распределении прибылей.

Органы самоуправления трудящихся могут заключать соглашения и договоры с органами власти.

Директор предприятия осуществляет оперативное руководство производством в соответствии с решениями органов самоуправления трудящихся.

ОРГАНЫ САМОУПРАВЛЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ

Таковыми органами являются: Общее собрание коллектива предприятия или делегатов такого собрания, Совет трудящихся, Президиум такого совета, Вспомогательные органы самоуправления.

ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В компетенцию Общего собрания входит: ежегодная оценка деятельности Совета трудящихся и директоров предприятия, отклонение или изменение решений Совета трудящихся.

Общие собрания созываются Президиумом Совета трудящихся. Президиум также обязан созывать общее собрание по требованию — 10% работников предприятия, или совета трудящихся, или органов профорганизации. Трудящиеся предприятия должны быть оповещены за семь дней до созыва Общего собрания о его повестке дня, о месте и времени собрания. Общее собрание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины работающих. Решения Общего собрания принимаются большинством голосов. Решения, принятые Общим собранием по вопросам, входящим в его компетенцию, обязательны для Совета трудящихся, его Президиума, директора и всего коллектива трудящихся.

Решения об объединении, разделении или закрытии предприятия принимаются Общим собранием трудящихся.

СОВЕТ ТРУДЯЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Члены Совета трудящихся избираются коллективом предприятия на общих, равных, прямых и тайных выборах сроком на 4 года. Право голоса на выборах органов самоуправления имеет каждый, работающий на предприятии.

Право быть избранным в органы самоуправления имеет каждый рабочий и служащий, проработавший на предприятии не менее двух лет. Права быть избранными в органы самоуправления не имеют: директор предприятия, его заместители, главный бухгалтер и юрисконсульт. Администраторы цехов и отделений предприятий, бухгалтеры и юрисконсульты этих цехов и отделений не имеют права избираться в органы самоуправления только в своих цехах и отделениях.

Члены Совета трудящихся не имеют права занимать руководящие посты в других общественных и политических организациях.

Каждый избранный в Совет трудящихся может состоять в нем не более двух избирательных сроков.

В компетенцию Совета трудящихся предприятия входит:

- принятие решений об основных направлениях экономической деятельности и развития предприятия;
- утверждение планов работы предприятия;
- принятие решений о распределении доходов предприятия;
- утверждение организационной структуры предприятия;
- назначение и отзыв директора предприятия;
- вынесение рекомендаций относительно назначений на посты заместителей директора и главного бухгалтера;
- принятие решения об изменении ассортимента и вида продукции или характера услуг, выполняемых предприятием;
- обсуждение и утверждение годовых балансов и отчетов;
- рассмотрение просьбы директора предприятия об отставке и принятие решения по этому вопросу;
- обсуждение предложений о заключении экономических соглашений и о сотрудничестве с другими предприятиями и принятие соответствующих решений;
- заключение соглашений с властями;
- установление основ политики кадров;
- выборы Президиума Совета трудящихся;
- принятие решений о приобретении предприятием недвижимого имущества и средств производства;
- принятие решений об импортно-экспортных договорах;
- управление средствами массовой информации предприятия;

Совет трудящихся имеет право требовать у директора и других административно-технических работников представления любой производственной информации и

необходимых пояснений. Совет трудящихся имеет право контролировать материальное и финансовое положение предприятия. В делах, требующих специальных знаний, Совет трудящихся имеет право приглашать экспертов.

Решения, принятые Советом трудящихся в рамках его компетенции, являются обязательными для директора и других административно-технических работников предприятия.

Заседания Совета трудящихся созываются не реже, чем один раз в квартал. Чрезвычайное заседание Совета трудящихся должно быть созвано, если этого требуют: одна треть членов этого Совета или десять процентов работников предприятия, или его директор.

Совет трудящихся предприятия может образовывать постоянные или временные комиссии, определять их компетенцию и методы деятельности.

Члены Совета трудящихся не могут быть уволены с работы во время их пребывания в составе этого Совета и в течение двух последующих лет. В течение этого времени нельзя ухудшать условий их работы и уменьшать зарплату.

ПРЕЗИДИУМ СОВЕТА ТРУДЯЩИХСЯ

Президиум Совета трудящихся предприятия является исполнительным органом этого Совета.

В обязанности Президиума входят: подготовка проектов решений Совета трудящихся; контроль за исполнением этих решений; созыв заседания Совета трудящихся; организация комиссий и совещательных органов; проверка представленной директором предприятия информации о финансово-экономическом и техническом состоянии предприятия; контроль за деятельностью вспомогательных органов самоуправления трудящихся, а также Советов трудящихся цехов и иных подразделений предприятия; выполнение других обязанностей по поручению Совета трудящихся предприятия.

ДИРЕКТОР

Директор предприятия является исполнителем решений органов самоуправления трудящихся. Директор осуществляет оперативное руководство предприятием, организует его работу в соответствии с принципом единоначалия, представляет интересы предприятия за его пределами и оформляет производственные юридические документы.

До принятия органами самоуправления решений по вопросам, входящим в их компетенцию, директор предприятия должен представить на усмотрение этих органов свои соображения по обсуждаемым вопросам. Если решение Совета трудящихся нарушает какие-либо законы, директор предприятия обязан сообщить Совету о своем несогласии с этим решением, и выполнение оспариваемого решения задерживается.

Совет трудящихся предприятия назначает директора из числа кандидатов, участвующих в соответствующем конкурсе.

Совет трудящихся может снять директора с его поста до истечения договорного срока, если директор не справляется со своими обязанностями, не соответствует занимаемой должности.

Директор может быть также снят со своего поста решением Общего собрания рабочих и служащих предприятия.

Директор назначает своих заместителей и главного бухгалтера, согласуя однако эти назначения с Советом трудящихся предприятия.

Если решения органов самоуправления трудящихся или распоряжения директора предприятия касаются вопросов, относящихся к компетенции профсоюзов, то органы самоуправления и директор должны предоставить профсоюзам возможность заявить о своей точке зрения по этим вопросам.

Перевод с польского Софьи Варди.

* * *

Напомню, как комментировал этот законопроект тогдашний глава ПОРП Станислав Каня в своем докладе на чрезвычайном съезде в июле 81 года:

”Несколько дней назад был распространен так называемый общественный проект закона о предприятиях, разработанный организациями ”Солидарности”. Правительственному законопроекту о предприятии и трудовом самоуправлении была противопоставлена концепция фактического отхода от государственной собственности к групповой собственности. Развивается акция самовольной организации звеньев самоуправления так называемого общественного предприятия... Мы решительно отвергаем эти идеи и тенденции.”

ИНТЕРВЬЮ С КАРИ РОЗЕНОМ

директором Национального исследовательского центра предприятий, принадлежащих рабочим и служащим. (Арлингтон, США). Интервью по моим вопросам вел К.Симис. Перевод с английского В.Ясмана.

ВОПРОС: Каковы главные цели центра, над какими проектами он работает?

ОТВЕТ: Данный центр представляет собой исследовательскую и информационную организацию. Нашей целью является оказание помощи работающим по найму людям, которые желают принять участие во владении фирмой или предприятием, в котором они работают. Делаем мы это различными путями: осуществляем исследовательские проекты на заданную тему, знакомим людей с тем, что означает переход предприятия в собственность трудового коллектива и как оно может функционировать, предоставляем информацию всем заинтересованным лицам или организациям.

ВОПРОС: Как давно существует центр, кем он создан и финансируется? Сколько сотрудников в нем сейчас работает?

ОТВЕТ: Наш центр был образован в 1980 году. Его основали я и моя жена, а финансировался он в основном за счет членских взносов, продажи наших публикаций, а также в некоторой степени за счет исследований проблем, связанных с переходом предприятий в собственность рабочих и служащих. Контракты на эти исследования предоставляли нам федеральное правительство и некоторые частные организации.

В настоящее время у нас в штате пять профессиональных работников. Каждый из этих людей имеет широкий

круг задач, необходимых для выполнения исследовательских, информационных и организаторских работ.

ВОПРОС: Сколько примерно существует в США самоуправляющихся предприятий, полностью принадлежащих трудовым коллективам? Отличаете ли Вы их от предприятий, принадлежащих профсоюзам?

ОТВЕТ: Мы полагаем, что сейчас в Соединенных Штатах имеется по меньшей мере от 600 до 1200 предприятий с численностью работающих свыше 10 человек, которые полностью принадлежат тем, кто в них работает. Этот тип собственности очень отличается от компаний, которые принадлежат профсоюзам. Вообще же, насколько мне известно, в Соединенных Штатах нет предприятий, принадлежащих профсоюзам.

Компании и предприятия, которыми мы занимаемся, находятся в прямом владении людей, работающих в них. В некоторых случаях работники таких предприятий в Совете директоров представлены своими профсоюзами. Но, повторяю, профсоюзы как организации самостоятельно в США не владеют предприятиями. Компании, перешедшие в собственность своих сотрудников, имеют самые различные формы. Эти формы не должны лишь противоречить американскому налоговому законодательству и законам, регулирующим способы создания предприятий. Некоторые из этих предприятий являются рабочими кооперативами, в которых каждый работник имеет равное право голоса в управлении предприятием и равную долю участия в прибылях. ("Кооператив" здесь от английского слова — сотрудничество. В Европе это называется коллективной или групповой собственностью. — В.Б.) Другие предприятия становятся частичной собственностью сотрудников путем приобретения ими акций компании по специальному плану. Это сейчас наиболее распространенный способ. В этом случае работники становятся совладельцами предприятия с помощью специального "доверительного фонда", в котором хранятся акции каждого из них до тех пор, пока он не уволится или не уйдет на пенсию.

ВОПРОС: Каков профиль и размеры предприятий, принадлежащих рабочим и служащим в США?

ОТВЕТ: Профиль самый различный. Это рестораны и магазины диетических продуктов, инженерные, строительные и сталелитейные фирмы, компании, производящие полупроводники и компьютеры. В США нет ни одной отрасли промышленности, где не было бы компаний, во владении которыми в большей или меньшей степени не участвовали бы их сотрудники. Как мы считаем, ныне от 7 до 8 процентов рабочих в США в какой-нибудь форме участвуют во владении своими предприятиями и, пожалуй, от 10 до 15 процентов всех компаний имеют эту форму собственности, а в 8000 из них — большая часть акций принадлежит ее сотрудникам.

ВОПРОС: Количество таких предприятий увеличивается или уменьшается?

ОТВЕТ: Увеличивается.

Этот процесс быстро распространяется в Соединенных Штатах. А начался он в 1974 году. В том году через Конгресс прошла серия налоговых законов, предназначенных поощрить работодателей, готовых разделить свою собственность со своими рабочими. Многим людям казалось странным, что работодатели могут добровольно отдать часть своей собственности. Но для этого было несколько веских причин. Одна из них это то, что новое налоговое законодательство делало такой шаг выгодным для работодателя. С него взимается меньше налога! Другой причиной было то, что, как показали соответствующие обследования, участие рабочих во владении предприятием приводит к улучшению производственных показателей, к росту производительности труда и в конечном счете — к увеличению прибылей, что выгодно как компании, так и ее сотрудникам.

Были также случаи, когда люди сами создавали коллективные предприятия буквально с нуля. Многие из них стали потом весьма преуспевающими. В других случаях работники объединялись и совместно покупали фирму, которой грозило закрытие.

ВОПРОС: Каковы конкретные показатели работы таких коллективных предприятий? Их прибыльность, производительность труда?

ОТВЕТ: Предприятия, принадлежащие своим сотрудникам, показывают значительно большую прибыльность. Они на 50% дают больше прибыли, чем сравнимые с ними обычные предприятия. Среднегодовой прирост производительности труда у них в два раза выше. Несколько лет назад исследование коллективных предприятий, выборочное, провела финансовая комиссия Конгресса США и также пришла к выводу, что эти предприятия более продуктивны и платят государству больше налогов. Однако исследования коллективных предприятий находятся еще на самой начальной стадии, и поэтому к обобщающим данным надо относиться с известной осторожностью.

ВОПРОС: Как зарабатывают рабочие на таких предприятиях, и какие другие преимущества для себя они там находят?

ОТВЕТ: Рабочий, который участвует во владении компанией, может сколотить в такой компании изрядный капитал. В типичной такой фирме, например, рабочий, который проработал там 20 лет, как ожидают, может оставить фирму, имея на руках от 50 до 150 тысяч долларов, в зависимости от того, как будут идти дела в фирме на момент его ухода.

Кроме того, люди считают, что на таких предприятиях лучше работать и ввиду того, что они имеют там возможность участвовать в жизни предприятия, в его успехах, и тот факт, что рабочий является совладельцем предприятия, дает ему чувство собственного достоинства.

Недавно была опубликована книга, где были названы сто лучших компаний страны и проанализировано, как они работают, как организованы. Так вот, по мнению авторов, одним из ключевых отличий этих компаний было то, что они чаще других предлагали своим работникам быть совладельцами предприятий.

ВОПРОС: Как управляются предприятия, принадлежащие трудовым коллективам?

ОТВЕТ: Сотрудники на таких предприятиях выбирают Совет директоров и имеют право решающего голоса в делах предприятия. В тех же компаниях, где работники лишь частично владеют предприятием, они имеют и мень-

ше прав и возможностей вмешиваться в дела. Но и эти предприятия все же более демократичны в своей внутренней жизни, чем обычные компании.

ВОПРОС: Как относятся к коллективным предприятиям власти, общественность, средства информации, деловые круги?

ОТВЕТ: Росту числа фирм с коллективной собственностью в большой степени способствовало правительство. Для многих иностранных наблюдателей явилось неожиданностью то, что правительство Соединенных Штатов оказало поддержку начинаниям такого рода. Возможно не так энергично, как могло бы, но поддержку все же оказывало.

За последнее десятилетие федеральное правительство утвердило 16 законопроектов, поощряющих участие служащих во владении своими компаниями; 14 законопроектов находятся теперь на утверждении законодательных органов отдельных штатов, и все больше штатов включается в этот процесс.

Аналогичную поддержку этой идее оказали также деловые круги страны и средства массовой информации. Они увидели в этом явлении не только новую и эффективную форму организации бизнеса, но и возможный путь к примирению конфликтующих ценностей американского общества: стремления к экономическому росту и к социальной справедливости. Похоже, что наметилось решение этого противоречия, причем такое, когда для достижения одной цели не приходится жертвовать другой.

Поясню свою мысль. В компаниях с коллективной формой собственности прибыль уже не достается преимущественно хозяевам или крупным акционерам — такая компания приносит прибыль всем своим сотрудникам. И дилемма между поощрением экономического роста и увеличением диспропорции в распределении заработанных денег, неравного распределения прибыли, начинает исчезать.

ВОПРОС: Каково в США отношение профсоюзов к предприятиям, принадлежащим рабочим и служащим?

ОТВЕТ: Некоторые профсоюзы одобряют идею

таких предприятий. Но другие, большинство отнеслись к ней отрицательно. Они видят в предприятиях, полностью или частично принадлежащих рабочим, угрозу своему существованию. Они видят себя прежде всего противниками капитала и опасаются, что рабочие, став совладельцами предприятий, не будут вступать в профсоюзы. Некоторые же профсоюзы считают, что соучастие рабочих во владении предприятиями поможет профсоюзам через этих рабочих, своих членов, получить больший контроль над деятельностью администрации предприятий. Еще несколько лет назад большинство профсоюзов выступали против коллективных предприятий. Сейчас многие из них заняли выжидательную позицию. Но как бы там ни было, профсоюзы в целом — последний бастион оппозиции идее коллективного владения предприятиями.

ВОПРОС: Каковы на Ваш взгляд перспективы, будущее коллективных предприятий?

ОТВЕТ: Принимая во внимание изменения налогового законодательства, которые были проведены в 1974 году, есть все основания предполагать, что рост числа компаний с коллективной собственностью в следующем десятилетии будет идти гораздо быстрее, чем в минувшем. Проблема лишь в том, что для многих компаний и для многих работающих по найму переход компаний в собственность ее сотрудников представляется еще слишком радикальным изменением по сравнению с привычными формами деловой активности. К этому не так легко привыкнуть! Для столь важного социального изменения необходимо длительное время. С другой стороны, имеются все необходимые предпосылки для его реализации. Поэтому мы настроены оптимистично и считаем, что фирмы, которые полностью или частично принадлежат своим сотрудникам, будут играть заметную роль в американском бизнесе в следующем десятилетии и в более отдаленном будущем. Фактически уже сейчас можно сказать, что они достигли известного статуса. Одной из интересных особенностей фирм с коллективной собственностью, как мне кажется, является то, что они не только хорошо прижились в американской экономической системе, но есть

указания на то, что они подходят также и к экономическим системам коммунистических стран! В Венгрии, например, поощряется создание самоуправляющихся, коллективных, правда пока лишь мелких, предприятий и ремесленных артелей. И Китай, похоже, двинулся в том же направлении. И идет борьба за идею рабочего самоуправления в Польше.

ВОПРОС: Как Вы считаете, введение самоуправления на основе групповой собственности в так называемых коммунистических государствах, при условии их демократизации, конечно, — приведет ли это к созданию там какой-то новой и стабильной социальной системы или может служить лишь переходным этапом к обычному капитализму, хотя может быть и несколько модифицированному в этом случае?

ОТВЕТ: Мне кажется, что движение в сторону предприятий с коллективной собственностью свидетельствует о конвергенции или о возможности такой конвергенции между Западом и Востоком. И это — факт, вопреки тому, что данное движение поддерживают с одной стороны сторонники Адама Смита, сторонники неограниченного капитализма, а с другой — сторонники Карла Маркса, сторонники социального равноправия.

Казалось, что эти два направления никогда не пересекутся, пока не появилась концепция предприятий, в которых их работники являются одновременно и их совладельцами, пока идея рабочего самоуправления не стала более популярной. Нетрудно заметить, что предприятия с рабочим самоуправлением и участием рабочих в прибылях, за создание которых выступает польский профсоюз "Солидарность", не так уж сильно отличаются от таких же реально уже существующих американских фирм.

Итак, как мне думается, обсуждаемый процесс являет потенциальную возможность сближения Востока и Запада, являет путь, на котором можно было бы соединить все лучшее от Адама Смита и Карла Маркса. Соединить и создать систему, которая работала бы для всех.

Октябрь 1984 г.

