

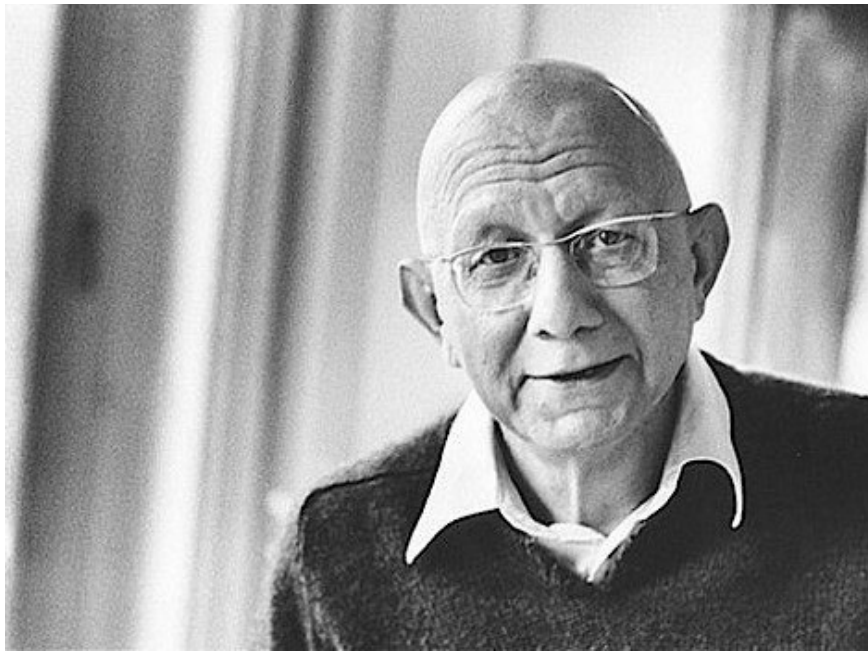


კორნელიუს კასტორიადისი

თვითმმართველობა და იერარქია

მთარგმნელი: ანა სუმბათაშვილი

ანარქისტული ბიბლიოთეკა, 2018



წინამდებარე ესე გამოქვეყნდა, “საფრანგეთის შრომის დემოკრატიული კონფედერაციის” (CFDT - პროფკავშირების კონფედერაცია) გაზეთში, 1974 წელს. კასტორიადისმა, იგი დაწერა სინდიკალისტ დანიელ მოტესთან თანამშრომლობით, მემარცხენე რადიკალური ჯგუფის - “სოციალიზმი ან ბარბაროსობა” საქმიანობის ფარგლებში. შემდგომში, კასტორიადისმა განავრცო თემა, წიგნში “სოციალიზმის შინაარსი” (“Le contenu du socialisme”; 1979).

ჩვენ იერარქიულ საზოგადოებაში ვცხოვრობთ. იერარქია ყველგან გვხვდება: სამსახურში, წარმოებაში, ბიზნესში და თვითმმართველ სტრუქტურებშიც, პოლიტიკაში, სახელმწიფოში, განათლებასა და სამეცნიერო სფეროშიც. იერარქია არ არის თანამედროვე მოვლენა. მისი ფესვები შორეული წარსულიდან მოდის. თუმცა, იგი ყოველთვის არ არსებობდა. არა-იერარქიული პრინციპით მოწყობილი საზოგადოებები მშვენივრად არსებობდნენ. მაგრამ თანამედროვე საზოგადოებაში, იერარქიული (ან ბიუროკრატიული), სისტემა უნივერსალური გახდა. ყველა სახის კოლექტიური საქმიანობა ხორციელდება იერარქიული პრინციპით. მართვის და ძალაუფლების იერარქია გულისხმობს - ანაზღაურების და შემოსავლების იერარქიასაც. ადამიანები საკუთარ თავს ვერ მოიაზრებენ იერარქიული პირამიდისგან დამოუკიდებლად.

თანამედროვე იერარქიული სისტემის დამცველები ცდილობენ გაამართლონ იგი და მას ახასიათებენ, როგორც ერთადერთ “ლოგიკურ”, “რაციონალურ”, “ეკონომიურ” სისტემას. ცალკე აღებული თითოეული არგუმენტი მცდარია, ხოლო მთლიანობაში განხილვისას, ერთმანეთს ეწინააღმდეგება. ამ საკითხს უფრო ვრცლად, ქვემოთ დავუბრუნდებით. ამავე დროს, თანამედროვე სისტემას წარმოადგენენ, როგორც ერთადერთ შესაძლებელს, თითქოს თანამედროვე წარმოების აუცილებლობიდან გამომდინარე, სოციალური ცხოვრების სირთულით ან ნებისმიერი საქმიანობის დიდ მასშტაბებში განხორციელებით გამოწვეულს და ა. შ. ვეცდებით, დავამტკიცოთ ამ არგუმენტების სიმცდარე და იერარქიის შეთავსების შეუძლებლობა თვითმმართველობასთან.

თვითმმართველობა და მმართველი იერარქია. გადაწყვეტილების კოლექტიური წესით მიღება და წარმომადგენლობითობის პრობლემა

სოციალური კუთხით, რას ნიშნავს იერარქია? იმას რომ, მოსახლეობის ერთი ფენა მართავს საზოგადოებას, დანარჩენები კი, მხოლოდ ასრულებენ მიღებულ გადაწყვეტილებას; ამას გარდა, მმართველი ფენა ყველაზე მეტ სარგებელს და შემოსავალს იღებს საზოგადოების შრომისა და წარმოებისგან. მოკლედ, საზოგადოება დაყოფილია, ძალაუფლებისა და პრივილეგიების მქონე და არმქონე ფენებად. დღეს, ნებისმიერი საზოგადოებრივი საქმიანობის იერარქიული პრინციპით მართვა და ბიუროკრატიზაცია, სხვა არაფერია, თუ არა საზოგადოების დაყოფა, სულ უფრო მზარდი ფორმით. ამგვარად, იერარქია ერთდროულად არის საზოგადოებრივი კონფლიქტების როგორც მიზეზი, ისე შედეგი.

თუ ასეა, მაშინ სასაცილოა შეკითხვა: შესაძლებელია თუ არა იერარქიაში იარსებოს თვითმმართველობა? იმუშავებს და იარსებებს თუ არა

თვითმმართველი საზოგადოებრივი სისტემა, იერარქიული სისტემის შენარჩუნებით? ეს იგივეა ვიკითხოთ, დაინგრევა თუ არა პენიტენციარული სისტემა, თუ დავტოვებთ ციხის ზედამხედველებს, მათ ხელმძღვანელებს და ციხის დირექტორებს. მაგრამ, როგორც ვიცით, რაზეც არ საუბრობენ ის უფრო მნიშვნელოვანია. მით უმეტეს რომ, ათასწლეულების განმავლობაში, ბავშვობიდან მოყოლებული, ადამიანების ცნობიერებაში ნერგავენ აზრს, საზოგადოების “ბუნებრივი” გზით მოწყობის შესახებ. სადაც, ერთნი ბრძანებებს გასცემენ, მეორენი - ემორჩილებიან; ზოგს ჭარბი შემოსავალი აქვს, სხვებს კი, საარსებო საშუალებაც არ გააჩნიათ.

ჩვენ გვინდა თვითმმართველი საზოგადოება. რას ნიშნავს, ეს? - საზოგადოებას, რომელიც თავად მართავს და ხელმძღვანელობს საკუთარ თავს. მაგრამ, საჭიროა დაზუსტება. თვითმმართველი საზოგადოება სადაც, ყოველ ჯერზე, კოლექტივი იღებს გადაწყვეტილებას მასთან დაკავშირებულ ყველა საკითხზე. საუბარია სისტემაზე, რომელშიც თავად მოქმედების შემსრულებლები იღებენ კოლექტიურ გადაწყვეტილებას განსახორციელებელ საქმიანობასა და შესრულების გზებზე, ითვალისწინებენ რა, მოქმედების საზღვრებს სხვა კოლექტივებთან თანაცხოვრებისთვის. ამგვარად, რომელიმე საამქროსთან დაკავშირებული გადაწყვეტილება, ამ საამქროს მუშებმა უნდა მიიღონ; რამდენიმე საამქროს ჩართულობის შემთხვევაში - საამქროთა მუშების გაერთიანებამ ან არჩევითმა და მონაცვლეობითმა დელეგატებმა; საწარმოსთან დაკავშირებული საკითხები - მასში მომუშავე პერსონალის განსახილველი უნდა იყოს; საცხოვრებელი უბნის პრობლემა - მოცემული უბნის მაცხოვრებლების; საზოგადოებრივი საკითხები - მისი წევრი ადამიანებისა, მთლიანობაში.

რას ნიშნავს გადაწყვეტილების მიღება?

გადაწყვეტილების მიღება ნიშნავს, თვითონ მიიღო იგი. არ შეიძლება გადაწყვიტონ, “კომპეტენტურმა”, “კონტროლის” ქვეშ მყოფმა სხვა ადამიანებმა. არ შეიძლება, უბრალოდ დაინიშნონ გადაწყვეტილების მიმღები ადამიანები. თუ საფრანგეთის მოსახლეობა, ხუთ წელიწადში ერთხელ ირჩევს კანონის მიმღებს, ეს არ ნიშნავს, რომ მოსახლეობა თვითონ არის კანონის მიმღები. თუ მოსახლეობა ხუთ წელიწადში ერთხელ ირჩევს მათ, ვინც ქვეყნის პოლიტიკა უნდა განსაზღვროს, ეს არ ნიშნავს, რომ თავად განსაზღვრავს მას. მოსახლეობა არ წყვეტს, ის ასხვისებს გადაწყვეტილების მიღების ძალაუფლებას “წარმომადგენლებზე”, რომლებიც ასეთები არ არიან და არც შეუძლიათ იყვნენ. რა თქმა უნდა, თვითმმართველ საზოგადოებაში, სხვადასხვა კოლექტივის მიერ დელეგატების და წარმომადგენლების დანიშვნა, ასევე, მის მიერ ორგანიზებული ორგანოს (კომიტეტის, საბჭოს) არსებობა აუცილებელი იქნება. მაგრამ, იმ შემთხვევაში იქნება თვითმმართველობა, თუ დელეგატი კონკრეტული კოლექტივის წევრია და მისი კონტროლის ქვეშ დარჩება. ეს გულისხმობს, მისი გადაყენების

შესაძლებლობას ნებისმიერ დროს, როდესაც ამას საჭიროდ ჩათვლის კოლექტივი.

იმის განცხადება, რომ იერარქიას შეადგენენ “კომპეტენტური” და შეუცვლელი ადამიანები, ან ასეთებად გვევლინებიან გარკვეული პერიოდით არჩეული წარმომადგენლები (რომლებიც, როგორც პრაქტიკა გვიჩვენებს მუდამ შეუცვლელები არიან), ნიშნავს ამტკიცო, რომ “დემოკრატიული მმართველობაც” კი არ არსებობს, არა თუ თვითმმართველობა. ეს კი შემდეგი მტკიცების ექვივალენტურია: კოლექტივის მმართველებად გვევლინებიან ადამიანები, რომლებსაც საზოგადო საქმეების გაძღოლა საკუთარ, პირად საქმედ უქცევიათ და ფაქტობრივად თუ იურიდიულად, კოლექტივის ძალაუფლებას თავს არიდებენ.

კოლექტიური გადაწყვეტილება, მომზადება და ინფორმაციის მოპოვება

გადაწყვეტილება მიიღება საქმის არსში გარკვევის შედეგად. კოლექტივი ვერაფერს წყვეტს თუ მხოლოდ ფორმალურად ტარდება კენჭისყრა და სინამდვილეში, მხოლოდ ერთი ადამიანი ან ადამიანთა ჯგუფი ფლობს ინფორმაციას და გადაწყვეტილების მიღების კრიტერიუმებსაც ისინი განსაზღვრავენ. ეს ნიშნავს, რომ გადაწყვეტილების მიმღები ჯგუფი სრულად ფლობს სათანადო ინფორმაციას. ამას გარდა, თვითონ შეიმუშავენს კრიტერიუმს, რომელზე დაყრდნობითაც იღებს გადაწყვეტილებას. ამისთვის, სულ უფრო მეტ ინფორმაციას მოიპოვებს. იერარქიული მმართველობა ნიშნავს რომ გადაწყვეტილების მიმღებს გააჩნია ან აქვს პრეტენზია გააჩნდეს, მომზადების და ინფორმაციის მიღების მონოპოლია და მასზე პრივილეგირებული წვდომა. სწორედ, ასეთ მექანიზმს ემყარება იერარქია და გამუდმებით ახდენს მის კვლავწარმოებას. იერარქიულ საზოგადოებაში, ინფორმაცია მიედინება ქვემოდან ზემოთ და არ ჩამოდის ზემოდან ქვემოთ, არ ცირკულირებს (ფაქტობრივად, ცირკულირებს, ოღონდ, იერარქიული წესებისადმი წინააღმდეგობისას). ხოლო, უკვე მიღებული გადაწყვეტილება მოემართება ზემოდან ქვემოთ, სადაც, უბრალოდ მისი შესრულება ხდება. სხვა სიტყვებით, არსებობს მმართველი იერარქია ინფორმაციის ორი, ცალმხრივი მიმართულების ნაკადით: ზემოთ აგროვებენ და ისრუტავენ ყველა აღმავალ ინფორმაციას. ხოლო, ქვემოთ შემსრულებლებისკენ მოემართება მხოლოდ ბრძანების აღსრულებისთვის აუცილებელი ინფორმაციის მინიმუმი. ბრძანებისა, რომელიც ასევე ზემდგომებიდან მოდის. ამგვარ ვითარებაში, თვითმმართველობასა თუ “დემოკრატიულ მმართველობაზე” ფიქრიც კი, აბსურდია.

როგორ უნდა მივიღოთ სწორი გადაწყვეტილება, თუ არ ვფლობთ ამისათვის აუცილებელ ინფორმაციას? როგორ უნდა ვისწავლოთ გადაწყვეტილების მიღება, თუ ყოველთვის იძულებული ვართ, სხვის მიერ მიღებული შევასრულოთ? როგორც კი, მართვის იერარქია მყარდება, კოლექტივი მაშინვე გაუმჭვირვალე ხდება საკუთარი თავისთვის და იწყებს უთადარიგოდ

მუშაობას. კოლექტივი გაუმჭვირვალე ხდება, რადგან ინფორმაცია მხოლოდ “ზემოთ” არის თავმოყრილი. უთადარიგობის გამომწვევი მიზეზია, ნაკლები ინფორმაციის მქონე ან არა-ინფორმირებული მშრომელების არცოდნა, თუ რა განაპირობებდა საქმის წარმატებით შესრულებას. ამას გარდა, კოლექტივის თვითმართვის უნარი, გამჭვირვალობა, ინიციატივის გამოჩენა, ფორმალურად მითვისებული აქვს ხელმძღვანელობას და ფერხდება ყველა დონეზე.

მაშ ასე, თვითმმართველობასა და “დემოკრატიულ მმართველობასთან” ერთად (თუ სიტყვა “დემოკრატია” დეკორაცია არ არის), იერარქიის შენარჩუნების მოთხოვნა - წინააღმდეგობრივი შინაარსის შემცველია. მაშინ, უფრო მართებული იქნებოდა მიგვებაძა იერარქიის დამცველებისთვის და გვეთქვა: იერარქია მართვის აუცილებელი პირობაა; თვითმმართველი საზოგადოების არსებობა შეუძლებელია. მაგრამ, რა თქმა უნდა, ეს სიმართლეს არ შეესაბამება.

იერარქიის ფუნქციების განხილვისას, დავასკვნით, რომ ისინი ემსახურებიან არსებულ თანამედროვე საზოგადოებრივ სისტემას. მაგრამ, იერარქიის ფუნქციები, რომლებიც გააზრებულად და სასარგებლოდ იქნება გამოყენებული თვითმმართველ სისტემაში, მარტივად დაექვემდებარებიან კოლექტიურ მართვას. მოცემული ტექსტის ფარგლებში, ამ საკითხს ვერ განვიხილავთ, მთელი მისი მოცულობით. ვეცდებით, ზოგიერთ ასპექტს მოვფინოთ ნათელი, პირველ რიგში, საწარმოს და წარმოების ორგანიზების მაგალითზე.

იძულება - იერარქიის უმთავრესი ფუნქციაა. საწარმო იქნება თუ ოფისი, შრომის პროცესში იერარქიული აპარატის მთავარ “საქმიანობას” შეადგენს: ზედამხედველობა; კონტროლი; სხვადასხვა სანქციების გამოყენება; პირდაპირ თუ ირიბად, “დისციპლინის” დაკისრება და მშრომელების მიერ ბრძანების იდენტურად შესრულების მოთხოვნა. მაინც, რატომ არის საჭირო ადამიანის იძულება? იმიტომ რომ, მშრომელი არ განიცდის უსაზღვრო ენთუზიაზმს, ხელმძღვანელებისგან დაკისრებული დავალების შესრულებისას. რატომ ხდება ასე? რადგან, არც შრომა, არც შრომის პროდუქტი მას არ ეკუთვნის. ის თავს გრძნობს გაუცხოებულად და ექსპლუატირებულად, თვითონ არ გადაუწყვეტია რა შეესრულებინა და როგორ, ან რა ბედი ეწეოდა შემდგომში შრომის ნაყოფს. მოკლედ, მუდმივი კონფლიქტია - მშრომელსა და მმართველს - მშრომელსა და შრომისგან სარგებლის მიმღებს შორის. მაშ ასე, იერარქია აუცილებელია იძულებისთვის. ხოლო, იძულება აუცილებელია რადგან იერარქია იწვევს დაყოფასა და კონფლიქტს.

ჩვეულებრივ, იერარქიას კონფლიქტის მარეგულირებლად წარმოადგენენ, რითიც ნიღბავენ იმ ფაქტს, რომ იერარქია თავად არის მუდმივი კონფლიქტის მიზეზი. რამდენ ხანსაც იარსებებს იერარქია, იმდენ ხანს წარმოიქმნება

პერმანენტული კონფლიქტი - მმართველ, პრივილეგირებულ ფენასა და ადამიანების სხვა, შემსრულებლამდე დაყვანილ კატეგორიას შორის.

ხშირად ამბობენ, რომ იძულების გარეშე, არ იქნებოდა დისციპლინა. თითოეული ადამიანი იმას გააკეთებდა, რაც მოეპრიანებოდა და ქაოსი დაისადგურებდა. მაგრამ, ეს უბრალოდ სოფიზმია. მთავარია არა იმის ცოდნა, საჭიროა თუ არა დისციპლინა და ზოგჯერ იძულებაც, არამედ, რა სახისაა დისციპლინა - ვის მიერ არის დაწესებული, რა ფორმით ხორციელდება კონტროლი, რა მიზანს ემსახურება. უმეტეს შემთხვევაში, მიზანი რომელსაც დისციპლინა ემსახურება, არ ემთხვევა შემსრულებლის საჭიროებებს და სურვილებს. გადაწყვეტილებათა უმრავლესობაც და დისციპლინის ფორმაც, უცხოა ადამიანებისთვის და აუცილებელი ხდება მათი პატივისცემის იძულება.

თვითმმართველი კოლექტივი არ ნიშნავს კოლექტივს, დისციპლინის გარეშე. იგი თავისით ადგენს დისციპლინას. აუცილებლობის შემთხვევაში, სანქციასაც აწესებს დამრღვევისთვის. რაც შეეხება, სამუშაო პროცესს თვითმმართველ საწარმოში, ის ვერ იქნება დღევანდელის იდენტური. მისი წარმოდგენა გარკვეულწილად შესაძლებელი იქნება თუ თანამედროვე სამუშაო პროცესს, ჩამოვაშორებთ იერარქიულ კარკასს. საწარმოში ადამიანს თავს ახვევენ მისთვის უცხო შრომას, რომელზეც არაფერი აქვს სათქმელი. სულაც არ არის გასაოცარი, როდესაც მშრომელები წინააღმდეგებიან შრომას. საკვირველი ის არის, რომ იშვიათად უწევენ წინააღმდეგობას. ნუთუ შეიძლება თუნდაც ერთი წამით დავუშვათ, რომ დამოკიდებულება შრომისადმი იგივე დარჩება, როცა შეიცვლება ურთიერთობა შრომის პროცესთან და მშრომელებიდან გადაიქცევიან შრომის პატრონებად. დღეს, საწარმოში არსებობს არა ერთი, არამედ ორი ტიპის დისციპლინა. ერთი, რომელსაც გამუდმებით ახვევენ თავს იძულებით და ფინანსური სანქციის საშუალებით. და მეორე, ერთი შეხედვით შეუმჩნეველი, მაგრამ არა ნაკლებ ძლიერი - დისციპლინა საწარმოს ან ბრიგადის თანამშრომლებს შორის, როდესაც თანაბრად მიუღებელი ხდებიან თავგამოდებული მშრომელები და შრომისთვის თავის ამრიდებლები.

ადამიანთა გაერთიანება არ წარმოადგენს (არასდროს წარმოადგენდა), ინდივიდების ქაოტურ კონგლომერატს, რომლის მამოძრავებელია ეგოიზმი და ერთმანეთთან ბრძოლა. ამას მხოლოდ კაპიტალიზმის და ბიუროკრატიის იდეოლოგიები ირწმუნებიან, რითიც უბრალოდ საკუთარ მენტალობას ამჟღავნებენ. ჯგუფში, სადაც ამა თუ იმ ამოცანის გადასაჭრელად, პერმანენტულად ერთად მუშაობენ მისი წევრები, ყოველთვის არსებობს ქცევის ნორმა და მისი დაცვის უზრუნველყოფისთვის, კოლექტივის ზემოქმედება.

თვითმმართველობა, კომპეტენცია და გადაწყვეტილების მიღება

განვიხილოთ, იერარქიის სხვა მნიშვნელოვანი ფუნქცია- გადაწყვეტილების მიღება და ხელმძღვანელობა, რომელიც თითქოს დამოუკიდებელია თანამედროვე სოციალური სტრუქტურისგან. ჩნდება შეკითხვა: რატომ არ

შეუძლია კოლექტივს, თვითონ შეასრულოს აღნიშნული ფუნქცია? უხელმძღვანელოს საკუთარ თავს და თავად მიიღოს გადაწყვეტილება? რა საჭიროა, ადამიანთა სპეციალური ფენისგან დაკომპლექტებული ხელმძღვანელი აპარატი? ამ კითხვებზე ორგვარი პასუხი აქვთ, თანამედროვე სისტემის დამცველებს. ერთი ემყარება “ცოდნის” და “კომპეტენციის” აუცილებლობას: საჭიროა, რომ მცოდნე და კომპეტენტურმა ადამიანებმა მიიღონ გადაწყვეტილება. მეორე, მეტ ნაკლებად აღიარებს, რომ ნებისმიერ საზოგადოებაში გადაწყვეტილება მცირე ჯგუფმა უნდა მიიღოს, რადგან კოლექტივს არ შესწევს უნარი მართოს საკუთარი თავი.

არავინ უარყოფს ცოდნის და კომპეტენციის მნიშვნელობას. არც იმ ფაქტს რომ დღეს, გარკვეულ ცოდნა-კომპეტენციას უმცირესობა ფლობს. მაგრამ ამ შემთხვევაშიც, ხსენებულ ფაქტს იყენებენ სოფიზმის გადასაფარად. ძალაუფლება, თანამედროვე სისტემაში სულაც არ ეკუთვნის ცოდნის და კომპეტენციის მქონეს. პირველ რიგში, მართვის სადავეები მის ხელშია, ვინც უკეთესად გამოავლინა ბიუროკრატიულ აპარატში შეღწევის უნარი. მეორეც, ვისაც თავიდანვე, ოჯახურმა თუ სოციალურმა მდგომარეობამ შეუწყო ხელი და დიპლომი შემდეგ მოიპოვა. ორივე შემთხვევაში, იერარქიულ აპარატში დამკვიდრების და კარიერის გაკეთებისთვის საჭირო “კომპეტენციაში”, უფრო მეტად იგულისხმება ინდივიდის ან კლანის უნარი, დაიცვას თავი და გამარჯვება მოიპოვოს იერარქიულ-ბიუროკრატიული აპარატის შიგნით, და არა კოლექტივის მუშაობის ხელმძღვანელობის ნიჭი. მეორე შემთხვევაში, მათ უბრალოდ ანდობენ ამა თუ იმ საქმის გაძღოლას, რაც არ გულისხმობს რომ ტექნიკური ან მეცნიერული ცოდნა გააჩნიათ. ბრწყინვალე ინჟინერმა, რომელსაც საკუთარ დარგში დიდი ცოდნა აქვს, შეიძლება საერთოდ ვერ გაართვას თავი ქარხნის რომელიმე განყოფილების “მართვას”. ისღა დაგვრჩენია, უბრალოდ აღვწეროთ თუ რა ხდება ამჟამად ამ მხრივ. სპეციალისტების და ტექნიკოსების მოქმედების არეალი, მათი პროფესიული საქმიანობის ჩარჩოთი შემოიფარგლება. “ხელმძღვანელს” შემოკრებილი ჰყავს რამდენიმე ტექნიკური მრჩეველი, ისმენს მათ აზრს (აზრები ხშირად ეწინააღმდეგება ერთმანეთს) და ბოლოს “იღებს გადაწყვეტილებას”. ნათლად ჩანს, ამ სიტუაციის აბსურდულობა. “ხელმძღვანელი”, რომ საკუთარი “ცოდნის” და “კომპეტენციის” საფუძველზე იღებდეს საუკეთესო გადაწყვეტილებას, ამისთვის ყველაფრის მცოდნე უნდა იყოს, რათა სპეციალისტების განსხვავებულ მოსაზრებებს შორის ყველაზე სწორზე გააკეთოს არჩევანი. რა თქმა უნდა, ეს შეუძლებელია და ხელმძღვანელი საკითხს წყვეტს თვითნებურად, საკუთარ “აზრზე” დაყრდნობით. არავითარი საფუძველი არ არსებობს ვიფიქროთ, რომ ამგვარი “აზრი” უფრო სწორია, ვიდრე თვითმმართველი კოლექტივის გადაწყვეტლება, რეალურ გამოცდილებაზე დაყრდნობით მიღებული, რომელიც გაცილებით ფართოა, ვიდრე ერთი ინდივიდის გამოცდილება.

თვითმმართველობა, სპეციალიზაცია და რაციონალურობა

ცოდნა და კომპეტენცია, დროთა განმავლობაში, სულ უფრო ვიწრო სპეციალობების საზღვრებში ექცევა. თავისი დარგის გარეთ, ტექნიკოსს ან სპეციალისტს, სხვა ნებისმიერ ადამიანზე უკეთ არ შეუძლია გადაწყვეტილების მიღება. მისი აზრი, სპეციალობის ფარგლებშიც, საკმაოდ შეზღუდულია. ერთი მხრივ, სპეციალისტი უგულებელყოფს მის დარგთან დაკავშირებულ სხვა სფეროებს და ჩვეულებრივ, ყურადღებას არ აქცევს. ამგვარად, საწარმოსა და სხვა ადმინისტრაციულ ორგანოში, მმართველ განყოფილებებს შორის “ჰორიზონტალური” კოორდინაციის მიღწევა, მუდმივი თავის ტკივილია. დიდი ხნის წინ მივიდნენ დასკვნამდე, რომ აუცილებელია ხელმძღვანელებს შორის კოორდინაციის სპეციალისტის მომზადება, რომლებიც როგორც აღმოჩნდა საკუთარ თავსაც ვერ მართავენ. მეორე მხრივ, და რაც მთავარია, მმართველი აპარატის სპეციალისტებს, ფაქტობრივად შეხება არ აქვთ წარმოების რეალურ პროცესთან, არ იციან რა პირობებში უწევთ მუშებს სამუშაოს შესრულება. ჩვეულებრივ, მეცნიერული გათვლების შემდეგ, კაბინეტში მიღებული გადაწყვეტილება, უნაკლოდ გამოიყურება ქალაქდზე, მაგრამ გამომდინარე იქიდან, რომ საკმარისად არ არის გათვალისწინებული შრომის პირობები, სრულიად გამოუსადეგარი ხდება. რეალური პირობები, არსებითად მხოლოდ შრომითმა კოლექტივმა იცის. ყველასთვის ცნობილია, რომ თანამედროვე საწარმოებში ეს მუდმივი კონფლიქტის და არეულობის მიზეზი ხდება.

პირიქით, შესაძლებელია ცოდნის და კომპეტენციის რაციონალურად გამოყენება და კომპეტენტური ადამიანის ჩართვა საწარმოო კოლექტივში, როდესაც ის კოლექტივის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესის მონაწილე გახდება. თვითმმართველობა მოითხოვს თანამშრომლობას, კომპეტენციის მქონე და საწარმოო შრომის რეალურ (პირდაპირი მნიშვნელობით), შემსრულებელს შორის. თვითმმართველობა შეუძლებელია ამ ორი კატეგორიის გახლეჩვის დროს. ამგვარი თანამშრომლობა იმისთვისაა საჭირო, რომ ცოდნა მთლიანად იქნას ათვისებული. დღეს მას ნაწილობრივ გამოიყენებენ, რადგან კომპეტენტურ კადრს მხოლოდ ვიწრო ამოცანების გადაჭრა ევალება, მმართველი აპარატის შიგნით დანაწილებული შრომის გამო. სწორედ, თანამშრომლობის შემთხვევაში იქნება ცოდნა და კომპეტენცია კოლექტივის და არა ცალკეული მიზნების სამსახურში.

შესაძლებელია თუ არა, რომ თანამშრომლობა “სპეციალისტებსა” და სხვა მშრომელებს შორის კონფლიქტის გარეშე წარიმართოს? თუ სპეციალისტი ცოდნაზე დაყრდნობით ამტკიცებს, რომ მაგალითად, ამა თუ იმ მეტალის გამოყენება რომელიმე ინსტრუმენტის ან დეტალისთვის უკეთესი იქნება, რატომ უნდა გამოიწვიოს ამან წინააღმდეგობა მშრომელის მხრიდან? თუმცა, ასეთ შემთხვევაშიც, რაციონალური გადაწყვეტილება გულისხმობს მუშების მონაწილეობასაც მის მიღებაში, რადგან გამოყენებული მასალის თვისებებს მნიშვნელობა აქვს დეტალის თუ ინსტრუმენტის დამზადებისას. მაგრამ,

წარმოებაში უმთავრესი გადაწყვეტილებები, პირველ რიგში, ეხება ადამიანების როლს და ადგილს მუშაობის პროცესში. ამის შემდეგ, არსებითად არ არსებობს ისეთი ცოდნა და კომპეტენცია, რომელიც უფრო მაღლა დგას, ვიდრე, იმ ადამიანის როლი, ვინც რეალურად ასრულებს სამუშაოს. აწყობისა და მონტაჟის არცერთი კონვეიერი არ იქნება რაციონალურად ან მისაღებად დამზადებული, თუ მხედველობაში არ იქნა მიღებული, მასზე მომუშავეთა აზრი. რადგანაც, დღეს მუშას არავინ არაფერს ეკითხება, ამიტომ მიღებული გადაწყვეტილებები ხარვეზებს შეიცავს. და თუ წარმოება მაინც გრძელდება, ეს იმიტომ რომ მშრომელები თვითონ ახდენენ მის ორგანიზებას, "ოფიციალური" ინსტრუქციების და შრომის ორგანიზების შესახებ წესების გვერდის ავლით. ეს გადაწყვეტილებები, რაციონალურიც რომ იყოს წარმოების ეფექტურობის მისაღწევად, მაინც ზუსტად იმის გამოა მიუღებელი, რომ მხოლოდ წარმოების ეფექტურობის პრინციპს ეყრდნობა ანუ ცდილობს მთლიანად დაუქვემდებაროს მშრომელი წარმოების პროცესს, ჩამოაქვეითოს ის წარმოებისთვის საჭირო მექანიზმის დონემდე. აქ საქმე გვაქვს არა დირექციის ბოროტებასთან, სიგიჟესთან ან თუნდაც, მოგების მიღებისკენ სწრაფვასთან (რადგან "შრომის ორგანიზება" აღმოსავლეთის და დასავლეთის ქვეყნებში იდენტურია). არამედ, ეს არის იმ სისტემის პირდაპირი და უცილობელი შედეგი, რომლის ფარგლებში, ერთნი იღებენ გადაწყვეტილებას, ხოლო მეორენი ვალდებული არიან შეასრულონ. ამგვარ სისტემას არ გააჩნია სხვა "ლოგიკა".

მაგრამ, თვითმმართველი საზოგადოება არ შეიძლება ასეთ "ლოგიკას" ემყარებოდეს. მისი ლოგიკა სრულიად განსხვავებულია. ეს არის ადამიანის გათავისუფლება და განვითარება. კოლექტივს შესწევს ძალა (ჩვენი აზრით, სრული უფლებაც აქვს), მიაღწიოს სამუშაო დროის ნაკლებ დამქანცველობას, [აბსურდულობას](#) და გადააქციოს მეტი თავისუფლების ან ბედნიერების მომნიჭებელ მოვლენად. რაც, გაცილებით მნიშვნელოვანია, ვიდრე მეწვრილმანე ვაჭრის ზედმეტი გროშები. თუ ეს არის ძირითადი მიმართულება, მაშინ არავითარი "მეცნიერული" ან "ობიექტური" კრიტერიუმი არ წარმოადგენს ღირებულებას. ერთადერთი ღირებულება შეიძლება იყოს კოლექტივის აზრი, რას ანიჭებს იგი უპირატესობას - გამოცდილებიდან, მიზნიდან და მოთხოვნილებიდან გამომდინარე.

ეს ჭეშმარიტებაა მთელი საზოგადოების მასშტაბითაც. ვერცერთი, მეცნიერული კრიტერიუმი ვერ დაგვეხმარება დავადგინოთ, თუ რას მიანიჭებს უპირატესობას საზოგადოება, შემდეგ წელს: მეტ თავისუფალ დროს თუ კონსუმერიზმს, წარმოების სწრაფ თუ ნაკლებად სწრაფ ზრდას და ა.შ. ვინც ამტკიცებს, რომ შესაბამისი კრიტერიუმი არსებობს, ან მატყუარაა ან უცოდინარი. ასეთ შემთხვევაში, ერთადერთ კრიტერიუმს აქვს აზრი - საზოგადოების წევრი ადამიანების სურვილს. მხოლოდ მათ ძალუძთ ეს გადაწყვიტონ, სხვას არავის.

თვითმმართველობა, ანაზღაურების და შემოსავლების იერარქია

არ არსებობს ობიექტური კრიტერიუმი, რომელსაც შეიძლება დაეყრდნოს ანაზღაურების იერარქია. თვითმმართველი საზოგადოება, ისევე შეუთავსებელია ხელფასის და შემოსავლის იერარქიასთან, როგორც - მმართველთან.

დღეს, ანაზღაურების იერარქია უპირველეს ყოვლისა, დაკავშირებულია მმართველ იერარქიასთან - აღმოსავლეთის ქვეყნებში, მთლიანად; დასავლეთის ქვეყნებში, უმეტეს შემთხვევაში. საჭიროა გავიაზროთ, როგორ ხდება იერარქიის რიგების შევსება. მდიდარ ოჯახში დაბადებული, თვითონაც მდიდარი იქნება. ასევე, ხელმძღვანელის შვილს მეტი შანსი აქვს, მომავალში თვითონაც ხელმძღვანელი გახდეს. ამრიგად, ხშირ შემთხვევაში, იერარქიული კიბის უმაღლეს საფეხურზე მდგარი ფენისთვის, პოზიცია მემკვიდრეობით გადადის. ეს შემთხვევითი არ არის. სოციალური სისტემა ყოველთვის მიისწრაფვის თვით რეპროდუცირებისკენ. პრივილეგიის მქონე სოციალური ფენის წარმომადგენელი, ყველა ხერხით ეცდება (პრივილეგირებული მდგომარეობა ბევრის გაკეთების საშუალებას აძლევს), რომ ის შთამომავლებს გადასცეს. მოცემული სისტემა, გარკვეულ წილად, საჭიროებს "ახალ სისხლსაც", რადგან მართვის აპარატი მუდმივად იზრდება და მრავლდება. ამისათვის, "დაბალი" ფენის წარმომადგენლებიდან ირჩევენ ყველაზე "უნარიანს" რიგების შესავსებად. შეიძლება ისე ჩანდეს, რომ კოლპტაცია მოხდა "ნიჭის" და "დამსახურების" მქონე პირებით. მაგრამ, ისევე და ისევე, "დამსახურება" გამოიხატება არსებული სისტემისადმი ადაპტაციის და მისი მსახურების "უნარში". ამგვარი "ნიჭი" არ შეესაბამება თვითმმართველი საზოგადოების ინტერესებს.

რა თქმა უნდა, ადამიანები შეიძლება ფიქრობენ რომ, თვითმმართველ საზოგადოებაშიც კი, ყველაზე მამაცი, შეუპოვარი, მშრომელი, "კომპეტენტური" ინდივიდები იმსახურებენ განსაკუთრებულ კომპენსაციას, და რომ იგი ფულადი სახის უნდა იყოს. ეს კვებავს ილუზიას სამართლიანი იერარქიული შემოსავლების შესაძლებლობის შესახებ.

ამგვარი ილუზია კრიტიკას ვერ უძლებს. ისევე როგორც, დღევანდელ დღეს, გაუგებარია როგორ შეიძლება ლოგიკურად დამტკიცდეს, გამართლდეს და ციფრებში გამოიხატოს განსხვავება ანაზღაურებაში. რატომ უნდა მოუტანოს ერთმა პროფესიამ ადამიანს ოთხჯერ მეტი შემოსავალი ვიდრე მეორემ, და არა ორჯერ ან თორმეტჯერ მეტი? რის საფუძველზე უნდა ვამტკიცოთ რომ კარგი ქირურგის კომპეტენცია იმდენივე ღირს (ან მეტი, ან ნაკლები), რამდენიც ინჟინრის? რატომ არ ღირს იმდენივე, რამდენიც მატარებლის მემანქანის ან პედაგოგის?

რამდენიმე ვიწრო, სპეციფიკური დარგის გარდა, არ არსებობს ობიექტური კრიტერიუმი, რომლის მიხედვითაც შესაძლებელი იქნებოდა ინდივიდების ცოდნის, კომპეტენციის, განსწავლულობის გამოთვლა. თუკი, როგორც დღეს

ხდება, საზოგადოება გასცემს ხარჯს ინდივიდის განათლებისთვის, მაშინ გაუგებარია, ამ ფაქტით უკვე დაჯილდოვებული ინდივიდი, დამატებით რატომ უნდა დასაჩუქრდეს შემოსავლის გაზრდით. ეს ეხება, მის “დამსახურებასაც” და “ ტვინსაც”. ზოგიერთ ადამიანს დაბადებიდან აქვს ნიჭი და მიდრეკილება რომელიმე საქმიანობისკენ ან ასეთად ჩამოყალიბდა. მთლიანობაში, განსხვავება მცირეა და მათი განვითარება დამოკიდებულია ოჯახურ, სოციალურ ან საგანმანათლებლო გარემოზე. ყოველ შემთხვევაში, “ნიჭიერი” ადამიანისთვის, ნიჭის განვითარების შესაძლებლობა უკვე სიამოვნების წყაროა, თუ არაფერი უშლის ხელს. ინდივიდებს, რომლებიც ნამდვილად გამოირჩევიან ნიჭით, მისი დაუბრკოლებელი განვითარება უფრო ესაჭიროებათ, ვიდრე ფინანსური წახალისება. აინშტაინს რომ ფინანსური ინტერესი ჰქონოდა, აინშტაინი ვერ გახდებოდა და სავარაუდოდ, მისგან საშუალო დონის ფინანსისტი ან მრეწველი დადგებოდა.

ზოგჯერ, დაუჯერებელი არგუმენტი მოჰყავთ, თითქოს ანაზღაურების იერარქიის გარეშე, საზოგადოება ვერ მოძებნიდა ადამიანებს, “რთული” მოვალეობის მქონე სამუშაოს შესასრულებლად. ამასთან, “რთულში”, გულისხმობენ თანამდებობის პირის, ხელმძღვანელის და ა.შ. მოვალეობებს. პასუხისმგებლობით აღჭურვილი პირებისგან ხშირად გაიგონებთ ფრაზას: “თუ ყველას ერთნაირი შემოსავალი ექნება, მაშინ მირჩევნია ცოცხი დავიჭირო ხელში”. მაგრამ ისეთ ქვეყნებში, როგორც შვედეთია, სადაც ხელფასებს შორის სხვაობა გაცილებით ნაკლებია, ვიდრე საფრანგეთში, საწარმოები უარესად არ მუშაობენ, ხოლო თანამდებობის პირები ცოცხით ხელში, იქ არავის დაუნახავს.

ინდუსტრიულ ქვეყნებში, სულ უფრო მეტად შეინიშნება, საწარმოდან მშრომელების წასვლის ფაქტი, მძიმე, დამღლევი, უინტერესო სამუშაოს გამო. ხელფასის გაზრდა, ვერ აჩერებს გადინებას. როგორც წესი, ასეთი სამუშაო წილად ხვდებათ ემიგრანტებს. ეს ნათლად ამტკიცებს რომ, თუ გაჭირვებამ არ აიძულა, ადამიანები უარს ამბობენ იდიოტური შრომის შესრულებაზე. საპირისპირო მოვლენა არ გამოვლენილა და სანაძლეოზე ჩამოსვლაც კი შეიძლება, რომ მომავალშიც ასე გაგრძელდება. ამ არგუმენტის ლოგიკიდან გამომდინარეობს დასკვნა, რომ საინტერესო სპეციალობები უფრო ნაკლებად ანაზღაურებული უნდა იყოს, რადგან ადამიანებისთვის მაინც, მიმზიდველ საქმიანობად გვევლინებიან. სხვა სიტყვებით, მათი არჩევის და შესრულების მოტივაცია, თვითონ საინტერესო შრომის სპეციფიკაშია ჩადებული.

თვითმმართველობა, შრომის მოტივაცია და წარმოება მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად

საბოლოო ჯამში, საით მივყავართ, თვითმმართველ საზოგადოებაში იერარქიის გამამართლებელ არგუმენტებს? სინამდვილეში რა იდეას ემყარებიან? ეს აზრი შემდეგია - ადამიანები მხოლოდ იმიტომ ირჩევენ სამუშაოს და მუშაობენ, რომ სხვებზე მეტი შემოსავალი ჰქონდეთ.

მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულ არგუმენტს ასაღებენ როგორც ურყევ ჭეშმარიტებას, გამომდინარე ადამიანური ბუნებიდან, სინამდვილეში მხოლოდ კაპიტალისტური მენტალობის ნიმუშია, რომელმაც მეტ-ნაკლებად მთელი საზოგადოება მოიცვა. (და რომელიც, სახელფასო იერარქიიდან გამომდინარე, აღმოსავლეთის ქვეყნებშიც ბატონობს). კაპიტალისტური მენტალობა, დღევანდელი სისტემის არსებობის და განმტკიცების ერთერთი პირობაა, და პირიქით, მანამდე იარსებებს, სანამ ეს სისტემა არსებობს. ადამიანები მნიშვნელობას ანიჭებენ შემოსავლებს შორის სხვაობას, რადგან იგი არსებობს და არსებული სოციალური სისტემა მოგვაწოდებს მას, როგორც დიდი მნიშვნელობის მქონეს. თუ შესაძლებელია მილიონი და არა, ასი ათასი ფრანკის გამოშუშავება თვეში, და თუ სოციალური სისტემა, ყველა მხრიდან აწოდებს აზრს, რომ მილიონერი უფრო დასაფასებელია, ვიდრე ასი ათასის მქონე, მაშინ, მართლაც, ადამიანების უმრავლესობა (ყველა არა, დღეისთვისაც კი) მოტივირებული იქნება ყველაფერი გააკეთოს - მილიონი, და არა, ასი ათასი ფრანკის მოსაპოვებლად. მაგრამ, თუ სოციალურ სისტემაში არ არის ამგვარი დიფერენციაცია, თუ სხვაზე მეტი შემოსავლის მოპოვება ისეთივე აბსურდი იქნება, როგორც მაგალითად (ყოველ შემთხვევაში, უმეტესობისთვის), ნებისმიერი ხერხით წარჩინებული გვარის მიღება, მაშინ წარმოიქმნებოდა და გავრცელდებოდა სხვა, საზოგადოებისთვის სასარგებლო მოტივაციები. მაგ; შრომისადმი ინტერესი; საკუთარი ნებით არჩეული საქმის, კარგად გაკეთების სიამოვნება; გამომგონებლობა, შემოქმედება; სხვების პატივისცემა და მადლიერება. და პირიქით, თუ მომავალშიც იარსებებს უვარგისი ეკონომიკური მოტივაცია, მაშინ ინდივიდისთვის, ბავშვობიდან მოყოლებული, ატროფირებული და დამახინჯებული იქნება ყველა დანარჩენი მოტივაცია.

იერარქიული სისტემა დგას ინდივიდების კონკურენციაზე და ყველა, ყველას წინააღმდეგ ბრძოლაზე. იგი მუდმივად, ერთმანეთის წინააღმდეგ ამხედრებს ადამიანებს და უბიძგებს ნებისმიერი საშუალება გამოიყენონ კიბეზე "ასასვლელად". ძალაუფლების, მმართველობის, შემოსავლების იერარქიების შიგნით მიმდინარე, სასტიკი და ბინძური კონკურენციის შედარება სპორტულ "შეჯიბრთან", რომელშიც "საუკეთესო" იმარჯვებს პატიოსან ბრძოლაში, ნიშნავს ადამიანები მიიჩნიო სულელ არსებებად, რომლებიც ვერ ხედავენ რა ხდება სინამდვილეში იერარქიულ სისტემაში, ქარხანაში, ოფისში, უნივერსიტეტში, თითქმის ბიუროკრატიულ საწარმოდ გადაქცეულ სამეცნიერო სფეროშიც. იერარქიის არსებობა დამოკიდებულია თითოეული ინდივიდის დაუნდობელ ბრძოლაზე, ყველას წინააღმდეგ და იერარქია ამწვავებს მას. ამიტომ, რაც უფრო მაღლა ავდივართ კიბეზე, მით უფრო უღმობელი ხდება იერარქიული ჯუნგლები. თანამშრომლობა კი, მხოლოდ ქვემოთ გვხვდება, სადაც "აღმასვლის" საშუალებები მინიმუმამდეა დაყვანილი ან საერთოდ არ არის. ამ დონეზე, საწარმოს ხელმძღვანელობის მიერ ხელოვნური დიფერენციაციის შემოღება, ბოლოს უღებს თანამშრომლობას. როგორც კი, რაიმე სახის პრივილეგია გაჩნდება,

განსაკუთრებით ეკონომიკური, მაშინვე ხელახლა წარმოიქმნება ინდივიდებს შორის კონკურენცია და ამავდროულად, მისი “ჩაბლაუჭების” ტენდენცია, რისთვისაც საჭირო ხდება მეტი ძალაუფლება და პრივილეგიის დაცვა სხვების კონტროლისგან. ამ მომენტიდან, თვითმმართველობაზე ლაპარაკიც ზედმეტია. და ბოლოს, ანაზღაურების და შემოსავლების იერარქია, შეუთავსებელია თვითმმართველი საზოგადოების რაციონალურ ეკონომიკასთან. რადგან, ამგვარი იერარქიული სისტემა მომენტალურად ამახინჯებს, რეალური სოციალური მოთხოვნის გამოხატვას.

თვითმმართველი საზოგადოების რაციონალური ეკონომიკა მართლაც გულისხმობს, რომ წარმოება, “ბაზრის” ანუ გადახდისუნარიანი მომხმარებელის მოთხოვნაზე იყოს მორგებული რადგან, სანამ არსებობს წარმოებული მომსახურების და პროდუქციის “ფასი”, იქამდე მათი თავისუფლად გავრცელება ვერ მოხდება. შესაბამისად, იარსებებს ინდივიდუალური მოხმარების საგნების საერთო “ბაზარი” და წარმოება ორიენტირებული იქნება აღნიშნული ბაზრის მითითებებზე, ანუ საბოლოო ჯამში, გადახდისუნარიანი მომხმარებლის მოთხოვნებზე. დავიწყეთ იმით, რომ სხვა უფრო დაცული სისტემა არ არსებობს. მაგრამ, ბოლო დროს წამოხსნილი ახალი ლოზუნგის საწინააღმდეგოდ, რომელიც უფრო მეტაფორაა, შეუძლებელია “ყველას მიეცეს ყველაფერი, დაუყოვნებლად” (à tous et tout de suite). ამას გარდა, აბსურდული იქნებოდა მოხმარების შეზღუდვა ავტორიტარული ნორმირებით, რაც თითოეული ადამიანის მოთხოვნებზე, აუტანელი და სულელური ტირანიის დამყარების ტოლფასი იქნებოდა: რა საჭიროა, უკლებლივ ყველას დაურიგდეს - თვეში, ერთი მუსიკალური დისკი და კინოთეატრის ოთხი ბილეთი? მაშინ როდესაც, ზოგს მუსიკა ურჩევნია ვიზუალურ ხელოვნებას, რომ აღარაფერი ვთქვათ, სმენა ან მხედველობა დაქვეითებულზე? მაგრამ, ინდივიდუალური მოხმარებისთვის ბაზარი იმ შემთხვევაშია მდგრადი, თუ ჭეშმარიტად დემოკრატიულია ანუ თითოეულ “საარჩევნო ბიულეტენს”, ერთი ღირებულება აქვს. საარჩევნო ბიულეტენი - თითოეულის შემოსავალია. თუ შემოსავალი არათანაბარია, მაშინ ხმის მიცემა ფალსიფიცირებული იქნება, რადგან ეს ნიშნავს, რომ ცალკეული ადამიანის ხმა მეტს ნიშნავს, ვიდრე დანარჩენების. ასე მაგალითად, დღევანდელ დღეს, ლაჟვარდოვან სანაპიროზე მდებარე ვილისთვის, მდიდარი ადამიანის მიცემული “საარჩევნო ხმა”, გადაწონის ცუდი საცხოვრებელი პირობების მქონე ადამიანის ხმას, ღირსეული საცხოვრისისთვის, ან მუშის ხმას, მეორე კლასის მატარებლით მგზავრობისთვის. აუცილებელია იმის გათვალისწინება, რომ შემოსავლების არათანაბრად გადანაწილების წნეხი, მოხმარების საგნების წარმოების სტრუქტურაზე, უზარმაზარია.

საილუსტრაციოდ, არითმეტიკული მაგალითის მოყვანა შეიძლება, რომელსაც არ აქვს პრეტენზია მაქსიმალურ სიზუსტეზე, თუმცა ახლოს არის რეალობასთან. საფრანგეთის მოსახლეობა, დაბეგვრის გადახდის შემდეგ დარჩენილი შემოსავლის მიხედვით, რომ ორ ჯგუფად დაგვეყო, შედეგად -

პირველ ჯგუფში, გაერთიანდებოდა მოსახლეობის 80%, წელიწადში დაახლოებით 20 000-იანი შემოსავლით (ამ ჯგუფში შედის საფრანგეთის ყველაზე მრავალრიცხოვანი კატეგორია, ყველაზე დაბალი საშემოსავლო ზღვარით, პენსიონერები პენსიის გარეშე ან დაბალი პენსიით, მინიმალური ანაზღაურების მქონეები), მეორე ჯგუფში - დანარჩენი მოსახლეობის 20%, წელიწადში საშუალოდ, 80 000-იანი შემოსავლით. მარტივი დათვლების შემდეგ დავინახავთ, რომ ამ ორ კატეგორიაზე, მოხმარებისთვის საჭირო მთელი შემოსავალი ორ თანაბარ ნაწილად იყოფა. ამგვარად, მოსახლეობის მხოლოდ ერთ მეხუთედს გააჩნია ისეთივე მსყიდველობითი უნარი, რამდენიც, დანარჩენ ოთხ მეხუთედს. გარდა ამისა, ქვეყანაში წარმოებული სამომხმარებლო პროდუქტების 35% ორიენტირებულია, პრივილეგირებულ ჯგუფებზე და განკუთვნილია მათი “ელემენტარული” მოთხოვნების შემდგომი მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად. კიდევ ერთი მაგალითი - მშრომელთა 30% მუშაობს, ყველაზე პრივილეგირებული ფენის არა არსებითი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ამგვარად, ნათელია რომ წარმოების ამ გზით ამუშავების შემთხვევაში, “ბაზარი” გამოხატავს არა საზოგადოების მოთხოვნას, არამედ მის დეფორმირებულ სურათს, რომელზეც პრივილეგირებული ფენის არაარსებითი მოხმარება არაპროპორციულად არის გამოხატული. ძნელი დასაჯერებელია რომ, თვითმმართველ საზოგადოებაში, სადაც მსგავსი ფაქტი ყველასთვის ცნობილი იქნებოდა, ადამიანები აიტანდნენ ამგვარ სიტუაციას ან ამ პირობებში, წარმოებას განიხილავდნენ როგორც საკუთარ საქმეს, ჩათვლიდნენ რომ დაკავშირებული არიან მასთან. არადა, ამის გარეშე, არც ერთი წუთით არ შეიძლება თვითმმართველობის წარმოდგენა.

ამიტომ, სახელფასო იერარქიის გაუქმება ერთადერთი საშუალებაა, რათა წარმოება კოლექტივის მოთხოვნაზე იყოს ორიენტირებული, გამოირიცხოს ყველას ბრძოლა ერთმანეთის წინააღმდეგ და ამგვარი ეკონომიკური მენტალობა. ადამიანებს ნამდვილად მიეცეთ, კოლექტივის საქმიანობის გაძღოლის საშუალება.