
Informacijski sistem i demokratizacija kadrovske politike

Stevo Reljić

Sažetak

Postojeća ekonomska i društvena kriza rezultat je, između ostaloga, znatnog broja pogrešnih kadrovskih odluka. Na odgovorna radna mjesta ne mogu se probiti sposobni ljudi, pravi stvaraoči i organizatori; upravo takvi često ostaju anonimni i bez prave mogućnosti društvene afirmacije. Sveopća i jedinstvena kadrovska evidencija i dokumentacija (kadrovski informacijski sistem), mogla bi to radikalno promijeniti. Kad bi, naime, biografski, socijalni, obrazovni, radni i drugi podaci o svakom građaninu bili poznati, i kad bi se na toj osnovi vršili izbori na odgovorne funkcije, postojale bi znatno veće šanse da "pravi ljudi dođu na prava mjesta". Odluke o uspostavljanju takvog sistema odavno su donesene, ali uglavnom nisu provedene. Pored tehnoloških razloga, za to treba vjerojatno otkriti postojeću atomiziranu i feudaliziranu situaciju u društvu.

I

Banalna je ali istinita izreka: Tko raspolaže s kadrovima i informacijama - ima i vlast! Prema ustavnim određenjima i društvenim opredjeljenjima u našem političkom sistemu glavni subjekt i arbitar je radnička klasa. Formalno-pravno to je vladajuća društvena snaga, dakle "posjednik" i kadrova i informacija, vlasti u cjelini. Poznate su društveno-političke ocjene o tome da je u stvarnosti položaj radničke klase znatno drugačiji, da su njene ustavne funkcije umnogome otuđene i uzurpirane. Paradoksalno je da takve ocjene javno izriču i uzurpatori. To sve više probuđuje ekonomsku i društveno-političku krizu i hipokriziju. A takvo društveno stanje i odnosi traju nasuprot stavovima i odlukama najvišeg i najodgovornijeg političkog činioca i foruma u zemlji - Kongresa Saveza komunista Jugoslavije. Izlaz iz krize i društveno-ekonomski razvoj moguć je, uz ostalo, korištenjem stvaralačkog potencijala sposobnih kadrova. To pretpostavlja socijalističko samoupravno ovladavanje kadrovskom politikom. Otuda su sasvim logične ocjene što ih daju forumi SKJ, npr. 16. sjednica CK SKJ:

"Sposobnost i angažiranost, idejno-politička opredjeljenja, rezultati rada i moralne vrijednosti moraju biti odlučujući kriterij kadrovske politike i prakse. U demokratskoj proceduri izbora treba predlagati veći broj kandidata za nosioce svih, pa i najvažnijih izbornih funkcija, ostvarivati principe izmjenljivosti i rotacije kadrova, osigurati javno verificiranje rada partijskih funkcionera, omogućiti afirmaciju novih kadrova iz materijalne proizvodnje i znanosti i, po isteku mandata, njihovo vraćanje u raniju radnu sredinu."¹

Trinaesta sjednica CK SKJ daja je mnogo oštrije ocjene kadrovske politike i njenih deformacija:

"Dosljedno poštovanje i ostvarivanje principa kadrovske politike u SKJ trajna je obaveza svih organa i organizacija Saveza komunista. Treba stati na kraj slabostima u postupku kandidiranja i izbora, djelovanju neformalnih grupa, odlučivanju u uskim krugovima, liderstvu i sličnim pojavama, nespojivim s odnosima u SK, koje kompromitiraju kadrovsku politiku SKJ, dovode do karijerizma i izazivaju nezadovoljstvo i opravdane kritike. Sposobnost, idejno-politička usmjerenost, rezultati rada i moralne vrijednosti bitni su kriteriji kadrovske politike i prakse. Treba provoditi i stav o predlaganju, u demokratskoj proceduri, više kandidata za nosioce izbornih funkcija. Nema kontinuirane kadrovske politike u SK ako se ne ostvare principi stalne izmjenjivosti i rotacije kadrova, ako se ne ograniči reizbor, ne uvede javno ocjenjivanje i verificiranje rada partijskih funkcionara i ne osigura uvođenje novih kadrova iz materijalne proizvodnje i nauke i njihovo vraćanje na radna mjesta, sistematsko podmlađivanje kadrovskih struktura i deprofesionalizacija kadrova u vršenju funkcije u SKJ."²

Usporede li se te dvije konstatacije istog foruma o istoj materiji (Prijedlog zaključaka koje je članstvo SK plebiscitarno prihvatilo u javnoj raspravi i Zaključci CK SKJ o kadrovskoj politici), očita je bitna razlika. Iako je 16. sjednica usvojila zaključke značajne za proces demokratizacije kadrovske politike, otklonjena je oštrina zahtjeva 13. sjednice i ocjena u kojima je vidljivo ne samo insuficijentno stanje nego u određenoj mjeri i uzročnost koje je dobrim dijelom posljedica ekonomska i ukupna društvena kriza.

Trinaesti kongres SKJ te kongresi SK u republikama i pokrajinama utvrdili su, također, progresivna opredjeljenja ne samo u pogledu kadrovske politike nego i društvenog stanja u cjelini, izlaza i razvoja. Ponavlja se, međutim, već dobro poznata situacija. Konstatira se da se stavovi i odluke ne ostvaruju, dapače da se kriza produbljuje, da se, među ostalim, mnogi "odgovorni" kadrovi neodgovorno ponašaju, da ne izvršavaju utvrđene društvene obaveze i zadatke.

Kadrovski faktor zakazuje, dakle, u cijelosti. Na udaru društvene kritike su, u prvom redu, kadrovi koji su na istaknutijim društvenim funkcijama i koji imaju javni publicitet. Brojni sposobni kadrovi, stvaraoci i inovatori, pretežno su anonimni, male su im mogućnosti društvene afirmacije, nasuprot proklamiranim stavovima, a materijalna stimulacija i ukupna motivacija u radnim i užim društvenim sredinama su nepovoljne.

A poznato je: *izlaza iz krize ni društvenog napretka nema bez sveopćeg radnog pregalaštva i pune društvene afirmacije svih kadrovskih potencijala!* To uporno već dugo ponavljaju svi faktori u ovoj zemlji, od OOUR-a i mjesnih zajednica do CK i kongresa SKJ i Savezne skupštine SFR Jugoslavije. Iako su u novije vrijeme u tom smislu učinjeni izvjesni pomaci, opravdano je pitanje kako nema preokreta u toj oblasti, zašto konačno nema značajnije kvalitetne kadrovske obnove.

Odgovor je sadržan, barem dobrim dijelom, u početnoj rečenici ovog napisa. Moć nad kadrovima, odlučivanje o njihovom statusu i karijeri bitno utječe i na sastav i sposobnosti kadrova. Kadrovska kvaliteta ovisi i o sposobnostima onoga tko kadrove odabire, o "poslodavcu" i njegovim motivima. Tamo gdje prevladavaju kriteriji rada, stvaralaštva, stručnih i svih drugih radnih i ljudskih sposobnosti - tamo su i odabir i valorizacija kadrova na odgovarajućoj ljestvici vrijednosti. I obrnuto - gdje se kriterij kvalitete zanemaruje, a nameće "kriterij" poslušnosti (birokratskoj moći) i karijerizma - u krizi su rad, međuljudski odnosi i kadrovska politika ("personalna kombinatorika").

Upravo ovo posljednje, antikriteriji koji negiraju valjanost kadrovske politike, do sada je dosta izrazito u našim društvenim odnosima. Društvo (organizirane subjektivne snage, uobičajeno rečeno) nije se još uvijek uspjelo izboriti za promjenu takvih odosa unatč dosta jasnim saznanjima i zahtjevima. Gdje su, u čemu su glavni uzroci? I na to pitanje dati su društveno valjani odgovori. U našem društvenom razvoju, postepeno i u progresiji, nasuprot uspostavljanju samoupravljanja, jačale su tehnobirokratske snage. Socijalističko samoupravljanje je negacija tih snaga, zato mu se uprno opiru i s njime manipuliraju, kao s paravanom svoje moći. U stvarnosti se dešava ono što su klasici marksizma predvidjeli već u vrijeme Pariške komune: glavne opasnosti po revoluciju su moguća restauracija svrgnute klase i birokratizam u vlastitim redovima. Kontrarevolucionarne pojave u Jugoslaviji 1971. i 1981. godine samo su izraz i potvrda te teze na jednom relativno malom prostoru, relevantne za sve socijalističke revolucije u svijetu. Zajednički nazivnik nacionalizama i drugih kontrarevolucionarnih pojava u Jugoslaviji mogao bi biti (i vjerojatno jest) tehnobirokratizam. Njegova negacija moguća je u procesu demokratizacije društvenih odnosa, u istinskom razvoju socijalističkog samoupravljanja. Taj proces u ovisnosti je o društveno-ekonomskim i proizvodnim odnosima, ali bitno i o djelovanju subjektivnog faktora. Josip Broz Tito je zadao snažan udarac društvenim deformacijama i tehnobirokratizmu, posebno u periodu između njegova dva značajna javna govora: u Splitu 1962. godine i na VIII kongresu Saveza sindikata Jugoslavije, u Sarajevu 1978. godine. Tim drugim govorom inicirao je kolektivno rukovođenje i odlučivanje i ograničavanje mandata na istaknutim javnim funkcijama u jugoslavenskoj društvenoj zajednici. Birokratizam je, međutim, žilav i on već nakon nekoliko godina poslije Titove smrti pokušava revidirati tu njegovu inicijativu.

Vođeća idejno-politička snaga u Jugoslaviji - Savez komunista društveno je i povijesno najodgovorniji za kontinuitet revolucije, suzbijanje i iskorjenjivanje svih oblika kontrarevolucionarnog djelovanja. Idejno-politička snaga SKJ izvire iz širokih slojeva radničke klase i cijelog naroda. Utoliko ukoliko se to izvorište i tokovi mute i remete - nastaju teži društveni poremećaji, zaoštravaju se suprotnosti. Analize (među ostalim, u izvještajima s posljednjih kongresa SK) pokazuju da se osipa članstvo SKJ, da je među onima koji svojevoljno istupaju iz SK najviše radnika.³

Indeks pokazuje porast činovničkog sloja u SK. Motiviranost činovništva za članstvo u SK sasvim je drugačija od motiva radnika (radnika u materijalnoj proizvodnji, stvaralaca, znanstvenika, umjetnika i sl.). Karijerizam je jedan od glavnih motiva činovništva. Osobine činovničkog mentaliteta u SKJ imaju dosta jako uporište. To se zorno ogleda i u kadrovskoj politici, u već spomenutom prevladavanju takvih, u praksi, "vrednovanja" koja potiču karijerizam i mediokritete (sve one negativne pojave i tendencije koje su dobro naznačene u Prijedlogu zaključaka 13. sjednice CK SKJ). Birokratizam u SKJ opasna je pojava po sam SK i društvo u cjelini. Do takve ocjene i procjene došli

3 U dokumentima 10. kongresa SKH (održan 16-18. V 1986) iskazano je da SKH ima ukupno 332.675 članova, od čega radnika (NKV, PKV, KV, VKV) 30%, administrativnog osoblja 16,6%, stručnjaka (članovi SK s višom i visokom stručnom spremom) 24% i stručno-rukovodećeg osoblja (članovi SK na rukovodećim funkcijama) 9%. U desetogodišnjem razdoblju, od 1974. do 1984. godine, najbrže je rasla kategorija stručnjaka (od 41.196 na 85.424) te kategorija administrativnog osoblja (191,5%), a kategorija radnika imala je usporeniji rast (141,8%). Broj radnika rastao je do 1980. godine, a od 1980. do 1984. godine smanjio se za 33,8% na 30,6%. (Izvori: 10. kongres SKH, Statistička informacija o članstvu SKH i privrednim kretanjima 1985/86. god., str. 5. te 10. kongres SKH, Izvještaj o radu SKH i njegovih organa između 9. i 10.

su sami centralni komiteti i kongresi SK. Birokratizam posebno nastoji očuvati i ojačati svoju poziciju u kadrovskoj politici pa zato manipulira kadrovskom politikom i njenom demokratizacijom.

Sistem koji može efikasno pripomoći u suzbijanju birokratizma i pospješenu procesa demokratizacije u kadrovskoj politici jest suvremeno organiziran i funkcionalan kadrovski informacijski sistem. Međutim, era informatizacije, kompjutorizacije u Jugoslaviji u velikom je zaostatku iza razvijenih zemalja. Na posljednjem smo mjestu komparativne ljestvice u Evropi, zajedno s Albanijom. To i druge primarne uzročnosti imaju za posljedicu povećavanje našeg privrednog i društvenog zaostajanja, ekonomske pa i ukupne civilizacijske inferiornosti u suvremenom svijetu. To je jedan od glavnih razloga što nismo primljeni u evropski program "Eureka". U sindrom negativnih uzroka spada znatno i kadrovski faktor. Naš nerad i javašluk često se laički obrazlažu "balkanskim mentalitetom" našeg čovjeka, bliskim naslijeđem ruralnih i pastirsko-nomadskih osobina (preskoci i zastoji u civilizacijskom toku). Takve pretpostavke i tvrdnje demantiraju, na primjer, naši radnici na radu u inozemstvu. U drugom režimu rada i radnih odnosa oni postaju primjerni radnici. Njihov zarađeni i uštedeni kapital respektira i naša država, prezadužena inozemnim dugovima. Savezna vlada razmišlja o tome kako da ga stimulira u korisne investicije u zemlji.

Naš radnik, kadar, nije, dakle, sputan negativnim biogenetskim i arhaičnocivilizacijskim naslijeđem, već demotiviran sindromima negativiteta u sistemu proizvodnih i društvenih odnosa. Unatoč normativno-pravnoj arhitektonici toga sistema, on u praksi reproducira i takva stanja i odose koji destimuliraju rad; rad sadržava i elemente obilježja najamništva i profita, s brojnim drugim otuđenjima radnika i čovjeka, nasuprot društvenom vlasništvu nad sredstvima za proizvodnju. Naši društveni odnosi uvjetovani su povijesnim trenutkom prognoziranim već u klasičnoj političkoj ekonomiji: nakon oružanog klasnog prevrata traje dugotrajniji proces klasnih društveno-ekonomskih i proizvodnih promjena. Pa ipak, nismo ukleti fatalističkim determinizmom, ljudski faktor može mijenjati međuljudske odnose i relacije i stvarati uvjete boljeg i sretnijeg života.

Što činiti? Savez komunista Jugoslavije je rekao, u suštini: rušiti eksploatatorsku birokraciju i tehnokraciju i razvijati socijalističko samoupravljanje! Pravi odgovor koji će, vjerujemo, i povijesno biti potvrđen. Savez komunista je to rekao, u svoj Program i načelo zapisano, ali se u praksi nedovoljno bori protiv birokracije u svojim vlastitim redovima i u društvenoj zajedici u cjelini. Upravo, borbeni kadrovi u Savezu komunista koji su spremni boriti se dosljedno proklamiranim programskim načelima često su osporavani i žrtvovani oportunistu i kompromiserstvu. Njihovi istupi i kritike nailazili su na diskvalifikacije, iako kasniji događaji potvrđuju da su bili u pravu.

Pored materijalno-financijskih i tehničko-tehnoloških teškoća u izgrađivanju suvremenog kadrovskog informacijskog sistema - značajnog sredstva za demokratizaciju i unapređivanje kadrovske politike u društvu, birokracije je, iz sasvim razumljivih i u ovom napisu naznačenih idejno-političkih razloga, protivnik uspostavljanja takvog efikasnog sistema, informacijskog sistema koji bi trebao i morao, kao i svi drugi sistemi, biti u rukama radnika, radnog čovjeka, kao što je i Ustavom SFRJ utvrđeno i proklamirano. Informacijski kadrovski sistem, kao sastavni dio socijalističkog samoupravnog sistema, prijeti birokraciji razvlašćenjem u dominantnoj sferi kadrovske politike.

III

Kadrovski informacijski sistem, odnosno sistem jedinstvene kadrovske evidencije i dokumentacije u SR Hrvatskoj "izgrađuje se" više od petnaest godina. Naime, ideje o tome postoje već dugo, izrađivani su koncepti, vođene debate, ali se problem nije daleko pomakao od svoga početka. Saznanja o nužnosti takvog sistema postoje, usvojeni su stanoviti društveno-politički stavovi o njegovoj realizaciji, urađeni su početni poslovi (osnovan radni tim stručnjaka, snimljeno postojeće stanje kadrovskih evidencija, izrađen projektni zadatak budućeg sistema), ali se ponovo stalo u tome poslu, i to tada kad su se očekivali novi poticaji realizaciji sistema: u vrijeme priprema za delegatske izbore, potkraj 1985. godine!⁴ Poznato je da je delegatski sistem umnogome u krizi zbog svoje slabe funkcionalnosti. Očekivalo se, upravo, u vrijeme 4. delegatskih izbora da će se, produbljanjem procesa demokratizacije izbornog postupka i delegatskog sistema u cjelini, umanjiti neke njegove nefunkcionalnosti i značajnije potaknuti ljude, delegacije i delegate za aktivno sudjelovanje u društveno-političkom životu. U takvom usmjerenju, koje na zvaničnim skupovima potiču u prvom redu društveno-političke organizacije, neposredno Socijalistički savez radnog naroda (SSRN), kadrovska politika i njena socijalističko-samoupravna demokratizacija zauzimaju društveno vrlo značajno mjesto. O saznanjima i uvjerenjima radnih ljudi i građana da su se u kadrovskoj politici odnosi bitno promijenili, da je ona debirokratizirana i da se istinski poštuju kriteriji vođenja kadrovske politike, da oni u izborima uistinu biraju, a ne samo glasaju, o svemu tome i sličnom ovisi njihovo aktivno i masovno sudjelovanje ne samo u delegatskim izborima nego i u ukupnom društveno-političkom životu. Tim saznanjima i iskustvima radnika i građana i objektivizaciji kadrovske politike treba da doprinese i kadrovski informacijski sistem.

Polazeći od tih i sličnih društveno-političkih opredjeljenja te potreba i zahtjeva za unapređivanjem sistema vođenja kadrovske politike, društveno-politički faktori na razini SR Hrvatske ponovo su, 1983. godine, pokrenuli inicijativu za uvođenje sistema suvremene i jedinstvene kadrovske evidencije u SR Hrvatskoj. Sudionici Društvenog dogovora o ostvarivanju kadrovske politike u SRH usvojili su stavove o uspostavljanju jedinstvene kadrovske evidencije i dokumentacije (JKED) u SR Hrvatskoj, odnosno o izgrađivanju suvremenog kadrovskog informacijskog sistema (KIS). U tim stavovima posebno je istaknuta briga za sistematično pripremanje kadrova za samoupravne, javne i druge društvene funkcije, uz dekulaciju funkcija i dosljedno provođenje demokratskog postupka pri izboru kadrova. Koordinacioni odbor za kadrovsku politiku u SR Hrvatskoj (Koordinacioni odbor), koji usuglašava stavove svih sudionika Društvenog dogovora, konstatirao je da sadašnje evidencije kadrova u organizacijama udruženog rada (OUR), samoupravnim interesnim zajednicama (SIZ), društveno-političkim zajednicama (DPZ) i dijelu društveno-političkih organizacija ne odgovaraju društvenim potrebama zbog svoje nesuvremene organiziranosti, rascjepkanosti i neracionalnosti. Takvo stanje otežava jedinstven i suvremen pristup u kadrovskim poslovima, potpuniji društveni uvid u stanje, usmjeravanje i kretanje kadrova i korištenje njihovih stvaralačkih potencijala. Nepostojanje jedinstvene kadrovske dokumentacije i evidencije, odnosno suvremenog

4 Ipak, desilo se da se izborni rezultati sabiru i u osnovnim informativnim elementima obrađuju na kompjutoru (osobno računalo IBM PC/AT) u Republičkoj konferenciji SSRNH. To je poslužilo za javno obavještanje o delegatskim izborima i za analitičko-političke ocjene na skupovima SSRNH. Kompjuter (informacijski sistem) BK SSRNH je napravio Institut za budućnost KIS-a.

kadrovslog informacijskog sistema onemogućava statistička, kadrologijska i druga znanstvena istraživanja za potrebe unapređivanja kadrovske politike i opća društvena saznanja. Procjenjujući činioce koji otežavaju uspostavljanje jedinstvene kadrovske evidencije i dokumentacije, Koordinacioni odbor konstatira da veliku teškoću predstavljaju stručne službe koje su nekoordinirane, s različitim organizacijskim oblicima i metodologijama rada.

Postoje, ipak, i povoljniji činioci i neki uvjeti za uspostavljanje sistema jedinstvene kadrovske evidencije. Smatra se da u republici za to imamo razvijene teorijsko-metodološke preduvjete. Unatoč općoj nepovoljnoj konstataciji o stručnim službama, dio službi u OUR-ima, SIZ-ovima i dijelu društveno-političkih zajednica sposoban je za aplikacije na suvremenom sistemu dokumentacije i evidencije. Procjene upućuju i na to da bi uspostavljanje JKED, odnosno KIS-a u cjelini bilo veoma ekonomično, te da za izgradnju sistema ne bi trebalo znatno veća materijalno-novčana sredstva od onih koja se sada ulažu u parcijalizirane evidencije. Samo u početnoj fazi igradivanja i funkcioniranja sistema trebala bi nešto veća sredstva, ali bi se ta investicija pokazala brzo ekonomičnom zbog efikasnosti sistema, odnosno transformacije sadašnjim nefunkcionalnih sistema u suvremeni KIS.

Jedinstvena kadrovska dokumentacija i evidencija obuhvatila bi bitne zajedničke podatke za sve zaposlene radnike, nezaposlene i umirovljenike u republici. Prema statističkim podacima, ukupan broj svih triju kategorija iznosi oko 2,186.380 ljudi.⁵ Jedinstvena kadrovska evidencija vodila bi se u OUR-ima, SIZ-ovima za zapošljavanje i Zajednici mirovinskog i invalidskog osiguranja radnika, a objedinjavala na nivou općina i republike. Na taj način osigurana je jedinstvenost decentraliziranog sistema, u skladu sa sistemom samoupravnih odnosa, prava i obaveza. Uspostavljanjem sistema jedinstvene evidencije dokinulo bi se postojanje sadašnjim zasebnih evidencija, odnosno one bi se transformirale u jedinstveni sistem: u oblasti rada, mirovinskog osiguranja, u OUR i DPZ, dijelu statističkih istraživanja iz oblasti rada i zapošljavanja.

Sudionici Društvenog dogovora svojim stavovima podržavaju ispunjavanje svih bitnih preduvjeta za izgradnju suvremenog KIS-a. Izgradnja sistema koncipirana je modularno, u fazama, pri čemu se značajno mjesto pridaje uspostavljanju dijela JKED na nivou republike, aneksu podataka i informacija za neposredne potrebe sudionika Društvenog dogovora. Tako bi se, u prvoj fazi, mogao dati prioritet izgradnji dijela sistema kojim se obuhvaćaju kadrovi na istaknutim društvenim funkcijama, od OOUR-a do republičke razine. Prema nekim ranijim procjenama, takvih je ukupno više od 280.000.

Značajno je i to da su se sudionici Društvenog dogovora suglasili da osnuju zajedničku stručnu službu za vođenje sistema JKED, odnosno KIS-a te da će svi poslovi biti regulirani posebnim zakonom. Puna zasnovanost KIS-a je u osnovnim ćelijama društva, u organizacijama udruženog rada, u mjesnim zajednicama, društveno-političkim zajednicama. To je i osnovno idejno-političko i društveno polazište, koje je uneseno kao prvo načelo u izrađeni projektni zadatak KIS-a. Realizacija takve utemeljenosti KIS-a osigurava se adekvatnošću projekta i njegove izvedbe, organizacijskih i tehničko-tehno-loških rješenja. Ta rješenja, postavljena na zajedničkim elementima jedinstva, tehničkim standardima i postupcima, omogućuju jedinstven obuhvat, obradu, ažuriranje i korištenje podataka i informacija. Tehnička osnovica mreže računala, terminala i mikrofilmska oprema te programska podrška informacijskog sistema treba da omoguće brzo pretra-

5 U 1985. godini bilo je: zaposlenih 1,550.838, nezaposlenih 119.667, umirovljenika 515.876, (Statistički godišnjak Jugoslavije za 1986. godinu, Savezni zavod za statistiku)

živanje i distribuciju podataka te jedinstvenu primjenu standarda u obradi, pohranjivanju i prenosu podataka i informacija. U SR Hrvatskoj u pogonu je više od 1300 elektronskih kompjutorskih računala, sistema u većim OUR i zajednicama općina. Trebat će utvrditi koji se od tih sistema mogu koristiti za potrebe JKED i prilagođavati za stalno uključenje u KIS.

Koncept KIS-a polazi, dakle, od realnih činilaca, od postojećih tehničkih, materijalnih kadrovskih mogućnosti, što taj zamašni pothvat čini realno izvodivim, u cjelini u dužem vremenskom periodu, a u pjedinim bitnim fragmentima jedinstvenog sistema u kraćem vremenu. Na tu mogućnost upućuju naprijed navedeni podaci o postojanju elektronskih računala, sistem kadrovske dokumentacije i evidencije SKH, pojedini manji sistemi koji se uspostavljaju na nivou republike. Ti elementi mogu poslužiti kao jezgro za izgradnju prve faze KIS-a pri obradi podataka i informacija za potrebe sudionika Društvenog dogovora pri isticanju, kandidiranju i izboru kadrova na javne društvene funkcije. Opseg podataka i informacija o svakom kandidatu bio bi definiran jedinstvenim kadrovskim upitnikom koji bi sadržavao zajednička obilježja, odnosno podgrupe podataka i informacija: biografskih, socijalnih, obrazovnih, o rezultatima i kvalitetama rada, o društveno-političkoj angažiranosti i o opredjeljenjima za područja kvalificiranog rada. Pored zajedničkih obilježja jedinstvenog kadrovske upitnika, koji ulazi u osnovu jedinstvenosti KIS-a, svaka OUR, SIZ, svaka grana i područje rada obrađuju i iskazuju zasebne, specifične kadrovske podatke i informacije s područja svoje djelatnosti, što se, također, može razmjenjivati, koristiti u mreži jedinstvenog KIS-a. Imajući u vidu opseg i složenost aktivnosti, na primjer, u delegatskim izborima, brojnost ljudi, delegata, delegacija, funkcija i funkcionara,⁶ lako je pretpostaviti složenost organizacije i poslova samo u tome dijelu sadržaja KIS-a. Znajući, međutim, što se dobiva funkcionalnim kadrovskim informacijskim sistemom u pogledu efikasnog izvršavanja zadataka i obaveza u izbornim aktivnostima, u demokratiziranju izbornog postupka i kadrovske politike, u osiguranju kriterija ravnopravnosti svih kandidata, onda je jasno kolika je društvena vrijednost suvremenog KIS-a.

Potpune vrijednosti i prednosti sistema mogu se sagledati tek u njihovoj cjelovitosti, u njegovoj zasnovanosti i funkcionalnosti na informativnim izvorima i tokovima u organizacijama udruženog rada, u društvenoj osnovi. KIS je koncipiran kao sastavni dio društvenog sistema informiranja, te je kompatibilan sa svim drugim srodnim informacijskim sistemima. Inače, kompatibilnost infosistema je ozbiljan problem s kojim ćemo se susretati i u izgrađivanju KIS-a s obzirom na raznolikost, šarolikost kompjutorske opreme i programa (hardware i software) koja je nastala zbog neusuglašenosti proizvođača domaće opreme, komercijalnih domaćih i inozemnih interesa, utjecaja multinacionalnih kompanija na našem tržištu itd. Zato će biti nužan vrlo osmišljen program prilagodbe i transformacije postojećih, međusobno neusklađenih informacijskih sistema, što je moguće rješavati samo dosljednom primjenom odgovarajućih zakonskih propisa, donošenjem i primjenom zakona o jedinstvenoj kadrovskoj evidenciji i dokumentaciji, odnosno o kadrovskom informacijskom sistemu SR Hrvatske.

6 U delegatskim izborima 1986. godine u SR Hrvatskoj birano je ukupno 197.593 delegata i 25.968 delegacija (prema Informaciji Savezne konferencije SSRNJ o izborima delegacija i delegata za

IV

Koncipiran je, dakle, kadrovski informacijski sistem SR Hrvatske, osnovano je posebno radno tijelo (Savjet) za vršenje društvenog nadzora nad pripremama i provođenjem projekta KIS-a, angažiran znanstveno-stručni tim za izradu i realizaciju projekta i dr. Međutim, nakon oko dvije godine dosta intenzivnog rada na tome, odjednom se ponovo stalo; 1985. godine "nesuđeni" KIS zapao je u krizu. Od toga društveno značajnog i pozamašnog posla nije se odustalo, teorijski i verbalno, ali nikome se ne žuri da ga ponovo pokrene. I dalje se neprekidno govori o važnosti kadrovske politike, njezina demokratiziranja, o unapređivanju tehnike i tehnologije "praćenja" i osposobljavanja kadrova, ali ostaje se još uvijek kod zastarjele tehnologije, nesuvremenih i rascjepkanih kadrovskih evidencija i dokumentacija. Atomizacija i "feudalizacije", naglašeno prisutna u našem društvu, vidno se ispoljava i na području kadrovske politike, nasuprot ustavnim i zakonskim određenjima svih podsistema u našem društveno-političkom sistemu, suvremenih sistema i podsistema koji mogu funkcionirati samo kao organizacijske i tehničko-tehnološke cjeline i koji su u dijalektičkoj suprotnosti sa "feudalizacijom". No, proces opće društvene i ekonomske krize traje, on se produbljuje i zaoštava i po zakonitostima toga procesa mora doći do preloma u nagomilavanju kvantiteta i entropije i do strukturiranja kvaliteta koji će omogućiti efikasno funkcioniranje i društvenog sistema socijalističkog samoupravljanja i svih njegovih podsistema.

Vjerojatno je u tom općem sudaru entropije i strukturiranja kvaliteta šansa i za društveni sistem informiranja i njegove podsisteme, kao što je i KIS. No, i prije toga dijalektičkog razrješenja subjektivni faktor mora ispoljavati svoja društvena usmjerenja i djelotvornosti. KIS je ponovo u planovima pokretanja realizacije društveno-političkih faktora SR Hrvatske.

Stevo Reljić

*THE INFORMATION SYSTEM AND THE DEMOCRATIZING
OF PERSONNEL POLICIES*

Summary

The current economic and social crisis is, among other factors, also the result of many erroneous personnel decisions. Capable and creative men with a talent for organization do not sufficiently occupy responsible positions and remain anonymous and unable to attain adequate recognition. A unique general evidence of personnel containing relevant information, i.e. a personnel information system, might produce a radical change in this matter. If namely all data concerning the biographical, social, educational, etc. data of each citizen were known, and if this served as a basis for choosing people for responsible positions it would be much easier for "the right people to get the right places". The decision that such a system should be set up was reached a long time ago but it has not yet been implemented. Apart from technical reasons the atomization and dispersal within society are probably also responsible for this.