

Informiranost i stavovi neposrednih proizvođača u poljoprivredno-industrijskim kombinatima

(Rezultati jednog istraživanja)

Josip Anić

U okviru jednog opsežnijeg istraživanja odnosa u radnim organizacijama poljoprivredno-industrijskog karaktera u SR Hrvatskoj, koje je izvršio Agrarni institut iz Zagreba, početkom ove godine, željelo se između ostalog ispitati i stupanj informiranosti proizvođača o poduzeću i radničkom samoupravljanju u njemu, kao i stavove radnika prema poduzeću i samoupravljanju.*

Ispitivanjem je obuhvaćeno 280 radnika iz 6 poljoprivrednih radnih organizacija sa područja SR Hrvatske (IPK Osijek, PIK Umag, PPK Valpovo, PIK Vukovar, Agrokombinat Zagreb i PPK Županja). Izbor radnika u uzorak bio je slučajan. Kvalifikacioni sastav respondenata: 11 VSS, 21 SSS, 3 NSS, 14 VKV, 129 KV, 41 PKV i 61 NKV. Više od 2/3 radnika obuhvaćenih ispitivanjem radilo je u sadašnjoj radnoj organizaciji preko 3 godine, što predstavlja, po našem mišljenju, dovoljno dugo vrijeme da se upozna radna sredina. Među ispitivanim radnicima bila je skoro 1/3 onih koji su članovi organa upravljanja ili članovi organizacije SK-a (a neki su, naravno, i jedno i drugo). U uzorak su slučajno ušli radnici s pretežno ispotprosječnim osobnim dohocima (samo 1/4 ispitivanjem obuhvaćenih radnika ima prosjek osobnih dohodaka u prošloj godini iznad prosjeka osobnih dohodaka radne organizacije u kojoj rade). Muškaraca je u uzorku bilo pet puta više nego žena.

Iako nismo tretirali reprezentativnost uzorka, sigurni smo da on ne reprezentira radne organizacije iz kojih je izabran, čak ni po nekim vrlo važnim kriterijima (evidentno, po osobnim dohocima, na primjer). To, međutim, ne umanjuje vrijednost dobivenih rezultata kao indikatora stanja u ovim radnim organizacijama. Eksplorativni karakter ovog rada (ovakva vrsta ispitivanja nije uobičajena u ovim radnim organizacijama), veličina uzorka i spomenuta odstu-

* Ovo istraživanje provedeno je u okviru šireg projekta *Aktuelni problemi raspodjele i samoupravljanju u poljoprivrednim organizacijama SR Hrvatske*, a po narudžbi Republičkog odbora sindikata radnika poljoprivrede, prehrambene i duhanske industrije. Anketiranje je obavljeno u toku veljače i ožujka ove godine.

panja od strukture populacije, nalažu nam, međutim, kritičnost prema svakoj generalizaciji. Toga smo bili svjesni i na početku.

Ispitivanja su obavljena grupno, uz garanciju anonimnosti. Uvjeti pod kojima se radilo nisu bili sasvim zadovoljavajući, s obzirom na radne zadatke i smještajne mogućnosti radnih organizacija, pa je i to moglo djelovati na rezultate ispitivanja.

Informiranost je ispitivana testom informiranosti tipa višestrukog izbora, koji je za tu svrhu posebno napravljen. Test se nastojao tako sastaviti da bi bio primjenjiv u svim radnim organizacijama koje su ušle u uzorak, a pitanja su tako formulirana da bi bila jasna svim radnicima. U tu svrhu je bilo izvršeno i prefestiranje. Test je sadržavao 24 pitanja, a njihov sadržaj odnosio se na unutarnju organizaciju poduzeća, osnovne ekonomske pojmove, neke osnovne stvari iz normativnih akata, sistem komuniciranja u radnoj organizaciji, rad organa upravljanja, probleme raspodjele, veličinu radne organizacije itd.

Za ispitivanje stavova napravili smo anketni upitnik, koji je sadržavao 23 pitanja o ključnim problemima radne organizacije prema kojima radnici moraju imati nekakve stavove. Isti je upitnik primijenjen u svim radnim organizacijama.

1. STUPANJ INFORMIRANOSTI PROIZVOĐAČA O PODUZEĆU I SAMOUPRAVLJANJU

Informiranost članova radne zajednice o pojedinostima procesa rada i odnosima koji nastaju u povodu rada predstavlja osnovni indikator aktivnosti proizvođača u vršenju prava samoupravljanja. Samoupravljanje, naime, podrazumijeva participaciju, a ona opet informiranost. Slabo informiran radnik ne može stvarno upravljati i ravnopravno učestvovati u donošenju odluka. Stupanj informiranosti članova jedne radne zajednice na taj način je mjerilo nivoa samoupravljanja u toj radnoj organizaciji. Razvoj našeg samoupravljanja, prema tome, zavisi od naše informiranosti i naših stavova, jer smo mi i njegovi pokretači i njegovi kreatori.

Iz informiranosti možemo zaključivati i o interesu za sadržaj informacija. Ako je interes veći, može se pouzdano pretpostaviti da će i informiranost biti bolja. Interes se javlja kao stvarni poticaj na informiranje, a informiranost predstavlja zadovoljenje jedne socijalne potrebe. Informiranost, naravno, inicira nove interese i na taj se način akumuliraju informacije.

Pitanja o kojima bi svaki samoupravljač trebao nešto znati teško je tačno utvrditi u svoj njihovoj širini, ali je zato moguće provjeriti na jednom uzorku pitanja šta radnici znaju, a što ne znaju. Dovođenjem u vezu stupnja informiranosti i nekih drugih svojstava subjekata možemo utvrditi i relativni značaj pojedinih faktora od kojih zavisi bolja informiranost. Ispitivanja koja su do sada provedena pokazala su da zaista neki faktori značajnije utječu na stupanj informiranosti proizvođača. U istraživanju koje je proveo Zavod za produktivnost rada SR Slovenije 1962. godine utvrđeno je, da gotovo uopće, ili vrlo malo, na stupanj informiranosti utječu ovi faktori: zvanje oca, prijašnje zaposlenje, članstvo u upravnom odboru ili radničkom savjetu, te zadovoljstvo u radu. Relevantni faktori su bili: starost ispitanika, radni staž u industriji i poduzeću, stupanj izobrazbe, kvalificiranost i osobni dohoci.¹

U jednom drugom velikom ispitivanju, provedenom u SR Srbiji, nađene su neke razlike u stupnju informiranosti između članova organa upravljanja i nečlanova, ali razlike nisu bile statistički značajne.² Istraživanja aktivnosti radnih ljudi u samoupravljanju radnom organizacijom na području općine Varaždin, koje je napravio Institut za društveno upravljanje SR Hrvatske, također je pokazalo bolju informiranost članova i bivših članova organa upravljanja u odnosu na one koji nisu bili članovi tih organa. Međutim, kako je baš u tom industrijskom bazenu jedno drugo ispitivanje pokazalo, da se u organe upravljanja pretežno biraju proizvođači s dužim stažom i većom stručnošću, to se te razlike možda mogu pripisati i razlikama u stažu i stručnosti, koje nisu bile kontrolirane.

Dobivene rezultate u ovom vašem ispitivanju komparirali smo s obzirom na: kvalifikaciju, staž u radnoj organizaciji, prosječni osobni dohodak, članstvo u organima upravljanja i organizaciji SK-a (uzevši zajedno kao znak veće participacije), te spol. Vršene su usporedbe i između radnih organizacija, ali kako tu nisu nađene nikakve statistički značajne razlike, to se na njih ovdje nećemo niti osvrnati.

a) *Informiranost svih podskupova zajedno*

Rang — poredak pitanja od najtežeg do najlakšeg

Rang	Pitanje
1,5	Navesti jednu tačku dnevnog reda s posljednje sjednice RS-a kombinata
1,5	Koliko fondova je ostavila radna organizacija u prošloj godini
3	Kojim općim aktom su regulirani financijski odnosi među radnim jedinicama
4	Šta je dohodak radne jedinice
5	Koliki prosjek OD je ostvaren u prošloj godini u radnoj organizaciji
6	Postoje li u njihovom poduzeću: pogoni, radne jedinice, obračunske jedinice
7	Šta su to obrtna sredstva poduzeća
8	Koliki je raspon OD u poduzeću
9	Kakva je razlika između radne i obračunske jedinice
10	Koliko radnika zapošljava radna organizacija
11	Kada je održana posljednja sjednica RS-a
12	Koji je jedan od najvažnijih zadataka RS-a
13	Tko smije prisustvovati sjednicama RS-a
14	Šta su to osnovna sredstva poduzeća
15	Na kakav se način obračunava OD radnika
16	Spada li njihovo poduzeće među veća, srednja ili manja u zemlji
17	Koja je najvažnija uloga rukovodioca radne jedinice
18	Šta su investicije

1) S. Možina: *Proučavanje faktora koji utječu na stupanj informiranosti proizvođača*, »Izobrazba rukovodilaca« 7—8, Zagreb 1963.

2) Tomeković, Barten, Stajnerberger, Sulejmanović: *Primarnost faktora od kojih zavisi stav radnika različitih kvalifikacija prema samoupravljanju*, »Produktivnost« 8, 1964.

3) Matic, Poček i Bosanac: *Aktivnost radnih ljudi u samoupravljanju radnom organizacijom*, Institut za društveno upravljanje, Zagreb 1964.

U želji da saznamo strukturu informiranosti naših respondenata korisno nam može pomoći redosljed pitanja po težini. Stupanj težine nekog pitanja je odnos između broja tačnih i broja mogućih tačnih odgovora.

Kako se iz redosljeda pitanja vidi, radnici su najslabije informirani o naj-aktuelnijim stvarima. Enormno mali postotak radnika, nešto preko 10⁰/₀ svih anketiranih, znao je navesti bar jednu tačku dnevnog reda s posljednje sjednice RS-a. Ima li se u vidu da je među anketiranim bilo znatno više od tog postotka članova organa upravljanja, koji bi samim tim trebali biti o tome informirani, podatak postaje utoliko alarmantniji. Kako znatno veći broj anketiranih zna kada je održana posljednja sjednica toga organa (to zna više nego svaki treći radnik), proizlazi da je ili slab interes za rad organa upravljanja poduzeća, ili da je slab i neefikasan sistem informiranja. Još je vjerojatnija kombinacija i jednog i drugog.

Pitanje o visini fondova ostvarenih u prošloj poslovnoj godini dijeli isti rang s prethodnim pitanjem (tačnih odgovora 10,36⁰/₀). Kako je anketiranje izvršeno neposredno poslije donošenja završnih računa i s obzirom na značaj tog parametra uspješnosti poslovanja – ovakva neinformiranost to više iznenađuje. Interesantno je ovdje spomenuti, da niti jedan anketirani radnik iz čak dvije radne organizacije („Agrokombinat“ Zagreb, i „PPK Županja“) nije niti približno mogao reći koliki su fondovi ostvareni! Anketirani radnici iz drugih radnih organizacija također nisu bili znatno bolje o ovome informirani, dok izuzetak čine samo radnici iz Valpova, od kojih je svaki treći naveo tačan podatak. S obzirom da smo u obradi podataka uzimali i približne odgovore na ovo pitanje kao tačne, ova činjenica je utoliko nepovoljnija. Objašnjenje ovako slabe informiranosti treba tražiti prvenstveno u slabom interesu radnika, te nebrizi onih koji informiraju, odnosno onih koji su dužni da informiraju (prvenstveno predstavnika radnih jedinica u centralnim organima upravljanja).

Prilikom sastavljanja testa informiranosti, a posebno poslije pretestiranja, znali smo da će pitanje o općem aktu, kojim se reguliraju financijski odnosi između radnih jedinica, biti dosta teško, ali smo ga svejedno zadržali, želeći vidjeti koliki postotak radnika to svejedno znade. Na ovo pitanje je tačno odgovorilo nešto preko 17⁰/₀ radnika, a možda bi postotak informiranih bio i veći, da se baš u ono vrijeme kada je ispitivanje provedeno nije po drugi, ili treći puta mijenjalo interne normativne akte. Od silnog mijenjanja pravi pravilnik se mogao i zaboraviti.

Pitanja koja su se odnosila na dohodak, prosjek osobnih dohodaka ostvaren u prošloj godini, organizacionu strukturu radne organizacije, obrtna sredstva poduzeća, raspon osobnih dohodaka, razliku između obračunske i radne jedinice, broj zaposlenih u radnoj organizaciji, termin održavanja posljednje sjednice RS-a, bila su slične težine, a postotak se tačnih odgovora kretao između 27⁰/₀ i 36⁰/₀.

Broj tačnih odgovora na ova pitanja također ne zadovoljava. Često se ističe kako su radnici naročito dobro informirani o osobnim dhocima i svemu onome što je u direktnoj vezi s tim. Rezultati ovog ispitivanja ta mišljenja ne potvrđuju. Zanimljivo je da u odgovorima radnika zapažamo tendenciju, da ostvareni prosjek osobnih dohodaka smatraju manjim od realnog, odnosno da vjeruju da je raspon osobnih dohodaka manji nego što je uistinu. Podsjetimo se da je jednom prilikom drug Ašer Deleon kazao: „U mnogim poduzećima proglašeni su za ‚tajnu‘ i takvi podaci i takvi dokumenti, koji ne samo što

po svojoj prirodi to ne mogu biti, nego su zaista neophodni za samoupravljanje — to ide i do takvih apsurdnih ekstrema da se u jednom slučaju čak i spisak ličnih dohodaka proglasio za „poslovnu tajnu“, koja nije pristupačna ni članovima radnog kolektiva.“ Ne kažemo da je ovakav slučaj i u ovim radnim organizacijama, ali ostaje činjenica da su ljudi čak i o tome loše informirani.

Dislociranost radnih organizacija ove grane privrede, a u uvjetima nerazvijenog sistema informiranja, vjerojatno uvjetuje i krivu percepciju radne organizacije kao cjeline. Tu vjerojatno treba tražiti objašnjenje za oskudno poznavanje zajedničkih problema čitave radne organizacije, pa i ukupnog broja uposlenih u njoj. Bilo je dosta radnika koji su navodili umjesto broja zaposlenih u radnoj organizaciji — broj zaposlenih u svojoj radnoj jedinici. (Slično su činili kada smo ih pitali za tačku dnevnog reda s posljednje sjednice CRS-a. Navodili su, naime, tačku dnevnog reda sa sastanka savjeta svoje radne jedinice). Ovaj podatak govori da treba više poraditi na boljem informiranju radnika o cijeloj radnoj zajednici radne organizacije, čiji su oni samo dio, jer jedino na toj osnovi može doći do stvarne integracije ličnih i zajedničkih ciljeva i interesa.

Mali je broj radnika znao navesti razliku između radne i obračunske jedinice. S obzirom na prava, koja bi trebala imati radna jedinica, ovo ukazuje na to da proces stvarnog konstituiranja radnih jedinica i prenošenja određenih prava na njih još uvijek nije dosegao željeni nivo. (Kako smo već naveli, većina radnih organizacija obuhvaćenih ovim ispitivanjem radila je na izmjenama i dopunama statuta i ostalih općih akata, pa je vjerojatno da se i ovo pitanje, bar djelomično, tom prilikom i riješilo.)

Nešto lakša pitanja od ovih dosadašnjih bila su ova: smije li radnik koji nije član RS-a prisustvovati njegovim sjednicama, koji je najvažniji zadatak RS-a, što su osnovna sredstva poduzeća. Na prvo od ovih pitanja ispravno je odgovorilo 42,87% radnika, na drugo 44,64%, a na treće — o osnovnim sredstvima — 47,85%. Suvišno je isticati, da je nezadovoljavajuća informiranost kad nam 57% radnika ne zna da imaju pravo prisustvovati sjednicama radničkog savjeta kad god to zažele, a da za to ne traže ničiju specijalnu dozvolu. Po svemu se čini da je taj najviši organ upravljanja u radnoj organizaciji ujedno i najdalji od neposrednih proizvođača, pa da je i zbog toga, u interesu što bržeg razvoja neposrednog i što aktivnijeg samoupravljanja svih radnika, potrebno što hitnije prići konstituiranju i jačanju radnih jedinica — samoupravne „škole“ neposrednih proizvođača.

Veći broj radnika ipak znade da je osnovni zadatak radničkog savjeta da donosi privredni plan i odobrava završni račun.

Bilo je za očekivati, da će radnici približno jednako znati šta su to osnovna, a što obrtna sredstva. Očekivanja se, međutim, nisu ispunila. Dok je svega 31,43% radnika znalo šta su to obrtna sredstva, skoro 48% tačno je odgovorilo na pitanje o osnovnim sredstvima. Taj podatak utoliko je interesantniji, jer se danas u mnogim radnim organizacijama dosta govori o oskudici obrtnih sredstava, o likvidnosti itd., a radnicima svejedno kao da nije sasvim jasno šta su to obrtna sredstva, o kojima se toliko priča. Možda bi bilo manje potrebe da se priča, kada bi radnici znali o čemu se radi.

Grupa najlakših pitanja u testu predstavljaju četiri pitanja na koja je preko 50% radnika tačno odgovorilo: na kakav se način obračunava osobni

dohodak radnika (56,43⁰/₀ tačnih odgovora); spada li vaša radna organizacija među veće, srednje ili manje organizacije te vrste u zemlji (57,14⁰/₀ tačnih odgovora); koja je najvažnija uloga rukovodioca radne jedinice (58,21⁰/₀ tačnih odgovora) i šta su to investicije, kao najlakše pitanje (67,21⁰/₀ tačnih odgovora).

Raspon tačnih odgovora je od 10,36⁰/₀, na najteža pitanja, do 67,86⁰/₀ na najlakša pitanja. Od ukupno mogućih tačnih odgovora 5040 postignuto je 1929, odnosno svega 38,25⁰/₀. U sličnim ispitivanjima u industriji redovito su postizani znatno bolji rezultati, tako da su prava rijetkost ispitivanja u kojima nije postignuto barem 50⁰/₀ mogućih poena. Ovo ispitivanje, dakle, pokazuje da je nivo informiranosti radnika u poljoprivrednim, odnosno poljoprivredno-industrijskim organizacijama, koje je naše ispitivanje obuhvatilo, vrlo nizak i da odgovarajući organi u ovim radnim organizacijama trebaju ubuduće uložiti znatno više truda i sredstava, kako bi se sistem informiranja unaprijedio, a obavještenost njihovih članova znatnije poboljšala.

Test je sadržavao i 6 pitanja koja nisu imala svrhu da pokažu znanje radnika, već smo njima htjeli saznati, da li se radnike redovito upoznaje s rezultatima poslovanja po radnim jedinicama, podnose li im se redovito mjesečni poslovni izvještaji, prate li te izvještaje i jesu li im razumljivi, šta radnici misle o izjednačenosti uvjeta privređivanja radnih jedinica, poznaju li sistem obračuna osobnih dohodaka, te da li su u stanju sami izračunati svoj osobni dohodak.

Ova su pitanja od radnika zahtijevala određena mišljenja i ocjene, a nisu, kao prethodna, imala za cilj provjeravanje znanja. Odgovori na ova pitanja ujedno objašnjavaju i razloge slabe informiranosti o prethodnim pitanjima. Na primjer, svega 16,78⁰/₀ anketiranih izjavljuje, da su redovito upoznati s rezultatima poslovanja svih radnih jedinica u proteklom mjesecu, a svega oko 35⁰/₀ radnika to zna za svoju radnu jedinicu. Ostali radnici ponekad čuju o rezultatima poslovanja bilo to svoje radne jedinice ili radne organizacije u cjelini. Da slika bude još crnja, polovica ovih radnika koji prate izvještaje o poslovanju izjavljuju, da su im ti izvještaji razumljivi samo manjim dijelom, ili skoro sasvim nerazumljivi. Šta to znači nije potrebno niti naglašavati.

Mislili smo ukoliko radnici kontinuirano prate rezultate poslovanja radnih jedinica, oni će moći objektivno suditi i o izjednačenosti njihovih uvjeta privređivanja. Kako veliki postotak radnika, međutim, te rezultate ne prati, te kako ima dosta onih koji sasvim ne razumiju ono što čitaju, izjave radnika o uvjetima privređivanja više su rezultat određenog stava radnika, nego što su ocjena realnog stanja. Samo jedna četvrtina anketiranih misli, da su sve radne jedinice u takvoj situaciji da jednako dobrim radom postignu i jednako dobre rezultate. Preostale tri četvrtine radnika je mišljenja, da nije samo važno dobro raditi, već da je važno i gdje raditi. Mišljenje o tome kome je lakše su, međutim, podijeljena. Najveći broj ipak misli da je najbolje biti u stručnim službama (to smatra 37,86⁰/₀ radnika).

Pitali smo dalje radnike — na koji se način obračunavaju njihovi osobni dohoci, te da li su u stanju sami izračunati koliki dohodak su u pojedinom mjesecu ostvarili. Kako veliki postotak radnika ne zna način obračuna, a prije smo vidjeli da ne zna niti rezultate poslovanja svoje radne jedinice niti cijele radne organizacije, jasno je da oni nisu u stanju izračunati niti svoj osobni dohodak. Začuđujuće velik postotak radnika (43⁰/₀) ipak tvrdi da to može

izračunati!? Objasniti ovaj podatak, zaista je teško. Ili su osobni dohoci fiksni, ili su naši respondenti tvrdili da znaju i ono što nikako ne mogu znati.

b) Informiranost proizvođača prema različitim obilježjima

Jedan od problema koji nas je interesirao u ovom ispitivanju bio je i taj da utvrdimo koja obilježja ili svojstva radnika uvjetuju bolju informiranost.

Kriteriji kategorizacije bili su ovi:

1. kvalifikacioni nivo
 - viši (VSS, SSS, VKV i KV radnici)
 - niži (NSS, PKV i NKV radnici)
2. Staž u radnoj organizaciji
 - duži (preko 3 godine)
 - kraći (do 3 godine)
3. Prosječni osobni dohodak
 - viši (osobni dohodak iznad prosjeka radne organizacije)
 - niži (osobni dohodak ispod prosjeka radne organizacije)
4. Članstvo u organima upravljanja ili organizacija SK-a
 - član
 - nečlan
5. Spol
 - muški
 - ženski

Iz podataka koje smo naveli o uzorku vidljivo je, da po ovim kriterijima kategorije nisu bile brojčano izjednačene. Najmanja razlika u brojnosti kategorija je po kriteriju kvalifikacionog nivoa radnika (viši – 176, niži 104), a najveća po spolu (muškaraca 235, žena 45). Ovakva neizbalansiranost kategorija također je mogla utjecati na rezultate, pa je i ovdje potrebno biti krajnje kritičan pri interpretaciji rezultata.

Po svim kriterijima razlikovanja dobivene su određene razlike, izuzev po stažu gdje je ta razlika neznatna. Radnici višeg kvalifikacionog nivoa statistički su značajno bolje informirani od onih s nižim kvalifikacijama. Aritmetička sredina rezultata prvih je 7,80, drugih 5,34. Razlika je statistički značajna na razini značajnosti od 5⁰%. Razlika između aritmetičkih sredina rezultata kategorija radnika s višim i nižim osobnim dohocima od prosjeka radne organizacije također je statistički značajna. Bolje su informirani radnici s iznatprosječnim osobnim dohocima, kao što su statistički značajno bolje informirani članovi nego nečlanovi organa upravljanja i organizacije SK-a. Međutim, te razlike uvjetovane su razlikama u kvalificiranosti radnika tih kategorija, jer su radnici s višim kvalifikacijama ujedno i s višim osobnim dohocima, a oni su također u većem postotku i članovi organa upravljanja i organizacije SK-a. Aritmetička sredina rezultata muškaraca i žena također se statistički značajno razlikuju, međutim u uzorku je žena bilo jako malo (svega oko 16⁰%), a i one su bile uglavnom bez ili s nižom kvalifikacijom.

Iz ovih rezultata mogli bismo zaključiti, da je kvalifikacioni nivo radnika primaran faktor njihove informiranosti. Radnici koji ne posjeduju određeni kvantum znanja nisu u mogućnosti da adekvatno primaju i usvajaju informacije koje im se daju. Izgleda da su tačna mišljenja, da se deficitarnost u informiranosti može otkloniti jedino adekvatnom izobrazbom proizvođača i pravilnim

i pravovremenim informiranjem (obavještanjem). Uopće se može kazati da neposjedovanje određenih društveno-ekonomskih i tehničkih znanja drži neposredne proizvođače na neželjenoj distanci od zbivanja i problema poduzeća i da ih taj nedostatak ometa u korištenju njihovih samoupravnih prava i ispunjavanju njihovih samoupravnih obaveza.

Na kraju ovog izlaganja o informiranosti želimo istaknuti da su svi podskupovi našeg uzorka pokazali slabiju informiranost od one koju smo očekivali na osnovu poznatih rezultata postignutih u sličnim istraživanjima u industriji. Objašnjenje za ovo treba vjerojatno tražiti u razlici kvalifikacionog sastava jednih i drugih radnika, ali i u činjenici, da samo neke radne organizacije u kojima smo ovo ispitivanje provodili imaju svoj informativni list ili bilo kakav drugi organizirani oblik informiranja članova radne zajednice.

Važnost i značaj rada na podizanju obrazovnog nivoa radnika, kao i organiziranja efikasnog sistema informiranja, od ogromnog je značaja i za izvršavanje radnih i samoupravnih obaveza. Taj značaj je utoliko veći, što je informiranost u uskoj vezi sa stavovima ljudi. Stavovi i shvaćanja, opet, u velikoj mjeri određuju smjer i intenzitet ljudskog ponašanja, pa prema tome u znatnoj mjeri utječu na stupanj angažiranja radnih ljudi u samoupravljanju radnom organizacijom. Ta isprepletenost ovih faktora već je ranije neke autore navela na ideju, da ukoliko je kvalifikacija radnog čovjeka viša, da je utoliko njegov stav prema samoupravljanju pozitivniji. Ta hipoteza, međutim, nije bila potvrđena.

Kako smo inače htjeli komparirati rezultate ovog ispitivanja s rezultatima dobivenim u industriji, to smo se i mi tim problemom željeli pozabaviti.

2. STAVOVI RADNIKA PREMA PODUZEĆU I SAMOUPRAVLJANJU

U ovom našem ispitivanju željeli smo ispitati stavove radnika prema učestvovanju u rješavanju zajedničkih pitanja u poduzeću, prema samoupravljanju kao sistemu odnosa u radnoj organizaciji, prema radu organa upravljanja, prema raspodjeli osobnih dohodaka, prema društveno-političkim organizacijama u radnoj zajednici, prema sistemu napredovanja i usavršavanja u struci, te stupanj zadovoljstva određenim stvarima u radnoj organizaciji (ličnim primanjima, odnosima među ljudima, zalaganjem rukovodilaca i ostalih stručnih kadrova, postojanju privilegija, radnom disciplinom, brojem službenika itd.). Na kraju smo ih molili da nam kažu, da li su općenito gledajući sve ove probleme zajedno, više zadovoljni ili nezadovoljni svojim sadašnjim poslom i svojom radnom organizacijom.

Prije svega željeli smo ispitati, da li naši respondenti u svom radu nailaze na takve probleme za koje smatraju da bi ih organi upravljanja trebali na svojim sastancima rješavati. Tim se pitanjem željelo utvrditi, s jedne strane, frekvenciju percipiranja takvih problema, a, s druge strane, povjerenja u organe upravljanja koji te probleme mogu na zadovoljavajući način riješiti. Preko 3/4 svih anketiranih radnika (skoro 78%) izjavljuje, da češće ili rjeđe nailaze na takve poteškoće. Sama učestalost ovdje nije ni toliko značajna, jer ona ne govori o težini i važnosti problema, pa je moguće da je značaj samo jednog uočenog problema veći od značaja drugih deset, ali sporednijih. Važno je, dakle, da takve probleme većina radnika uočava i da vjeruje da bi bilo korisno da o njima raspravljaju organi upravljanja.

Već samo uočavanje tih problema i razmišljanje o njima predstavljaju stanovitu participaciju radnika. Međutim, puko uočavanje problema nije dovoljno, jer, ako bismo tako mogli reći, to bi bila tek „pasivna participacija“. Da li se i na koji način radnik angažira u rješavanju tih problema? Radnici koji su izjavili, da u svom radu nailaze na takve poteškoće, na različite načine pokušavaju utjecati na njihovo rješavanje. Po učestalosti odgovora reklo bi se, da je najpopularnija diskusija sa suradnicima i prijateljima. To čini skoro svaki radnik. Nešto rjeđe o tim se problemima diskutira s rukovodiocima i drugim stručnim odgovornim osobama, a najrjeđe se problemi iznose na sastancima radne jedinice. Sudeći po odgovorima, ni ta istupanja na sastancima nisu baš rijetka (20,71⁰/₀ radnika izjavljuje da su to učinili „mnogo puta“, 47,14⁰/₀ „nekoliko puta“, a 5,36⁰/₀ radnika je to samo „jednom“ napravilo). Ovdje bi trebalo spomenuti, da se obično misli da atmosfera sastanaka ne pogoduje istupanju šireg kruga ljudi, da se ljudi na sastancima ustručavaju iznositi svoje stavove i prijedloge, a da su razgovori, kao spontaniji i prisniji kontakti među ljudima, za to prikladniji i da se zbog svoje neoficijelnosti u tom smislu češće i koriste. Naši podaci ne pokazuju tu razliku. To bi se možda moglo objasniti time, što smo anketirane radnike pitali za istupanja na sastancima njihove radne jedinice, u kojoj se uglavnom svi dobro poznaju i gdje su odnosi obično tješnji i neformalniji. Osim toga, na tim se sastancima slično raspravljaju najbliži problemi, koji radnike i tište i koje oni najbolje poznaju.

Aktivnost radnika, kako vidimo, postoji, ali nas interesira i efikasnost istupanja. Htjeli smo, naime, čuti od radnika: imaju li oni dojam da se konstruktivni prijedlozi prihvaćaju? Jer, jedino ako imaju taj osjećaj, oni će i dalje predlagati, istupati, zalagati se, pa i boriti za svoj prijedlog i svoje mišljenje. Većina se radnika izjasnila, da im je primjedba ili prijedlog, koji su postavili, bila i prihvaćena. Svega oko 16⁰/₀ radnika potužilo se, da ono što su oni govorili nije niti jednom usvojeno.

Ovi podaci zaista su optimistični. Međutim, poznato je da kritičari metoda za ispitivanje stavova prigovaraju kako istraživači javnog mnjenja iz verbalnih odgovora respondenata zaključuju na stvarno ponašanje, koje često puta oduvara od tih izjava. Jedan od glavnih razloga takvog krivog odgovaranja bio bi u tome, da ljudi teže socijalno prihvatljivijim izjavama, tj. odgovaraju u skladu s onim što se, po njihovom mišljenju, od njih očekuje.

Ako radnici i imaju potreba da pribjegavaju konformističkim izjavama kada su lično u pitanju, oni nemaju puno razloga da druge opravdavaju. Osim toga, želja ljudi je da svoje stavove i mišljenja pokazuju ako ne javno, kao svoje, a ono bar pripisujući ih drugima kao njihove. Pitali smo zbog toga anketirane, šta misle njihovi drugovi da li je korisno učestvovanje u raspravljanju određenih pitanja, te davanje prijedloga za njihovo rješavanje. Nešto preko 64⁰/₀ anketiranih kažu da takva istupanja njihovi drugovi smatraju korisnim ili čak vrlo korisnim, 23,57⁰/₀ radnika ima drugove koji smatraju da je to nekorisno, a 12,14⁰/₀ radnika nije odgovorilo na ovo pitanje. Gruba analiza podataka pokazuje da je velika sličnost između ličnog stava radnika i stava koji se drugu pripisuje. Smatramo da se i ovu činjenicu može upotrebiti kao dokaz stvarnog vjerovanja radnika u korisnost ličnog istupanja. S druge strane, ovakvom distribucijom odgovora možemo biti sasvim zadovoljni i kao slikom stvarnog stanja, a i kao svojevrsnim dokazom da izjave respondenata o vlastitoj aktivnosti na ovom području nisu značajnije pomaknute od stvarnog stanja.

Vidjeli smo da radnici mnoge probleme uočavaju, da na mnoge stvari stavljaju svoje primjedbe i da daju prijedloge, vidjeli smo, također, da se ti prijedlozi i primjedbe respektiraju. Osjećaju li se radnici zbog toga stvarnim upravljačima poduzećem u kojem rade? Samo kod 12% radnika anketiranih taj je osjećaj „slab“ ili „vrlo slab“, a 18,57% radnika je uskratilo odgovor. Ipak, ako i apstinente pribrojimo onima koji su se deklarirali kao neupravljači, ostaje da oko 70% svih anketiranih radnika percipira sebe među ostalima kao stvarnog upravljača. Sudeći po rezultatima u testu informiranosti, ovaj podatak nam više govori o pozitivnosti stava anketiranih, nego o faktičnom upravljanju.

Kao što većina radnika vidi sebe kao upravljača, isto tako većina anketiranih smatra da njihova radna jedinica ima velike mogućnosti da utječe na donošenje važnih odluka u radnoj organizaciji (to smatra 60,35%). Po mišljenju 18,92% radnika te su mogućnosti male, a svega 4,29% radnika misli da ono za to nema „nikakve“ mogućnosti. Ostali radnici nisu odgovorili na ovo pitanje.

Radnici su zadovoljni i radom radničkog savjeta poduzeća! (Prije smo vidjeli, da oni o tom radu znaju vrlo malo i da su skoro sasvim neinformirani.) Skoro 80% anketiranih je „djelomično“ ili „sasvim“ zadovoljno radom tog najvišeg organa upravljanja, 5% nije zadovoljno, a 15,72% radnika nije dalo odgovor. Iz ovih podataka nužno se nameće zaključak, da radnici prema samoupravljanju imaju pozitivan stav i u slučaju kad o njemu znaju vrlo malo ili nimalo. U svjetlu ovih podataka razumljivi su odgovori radnika o mogućnosti ukidanja radničkog samoupravljanja i vraćanju na raniji administrativni način upravljanja poduzećem. Skoro 73% anketiranih izjavljuje da bi jedna takva mjera izazvala nezadovoljstvo radnika i da to ne bi uspjelo. „Malo“ ili „nikakvo“ nezadovoljstvo bi se stvorilo takvom mjerom po mišljenju 12,85% anketiranih, a 15% radnika opet nije odgovorilo na pitanje.

Za razliku od radničkog savjeta i drugih oblika upravljanja radnika u radnoj organizaciji, prema kojima su ispoljavani pretežno pozitivni stavovi i čiji rad je uglavnom pozitivno ocjenjen, radu društveno-političkih organizacija radnici dosta prigovaraju. Manje od 15% anketiranih je zadovoljno aktivnošću organizacije SK-a i sindikalne organizacije u rješavanju određenih ključnih problema radne organizacije. Ostali radnici misle, da bi se ove organizacije „mogle i više“ zalagati, odnosno da se sada „slabo“ ili „uopće ne zalažu“. Ako su prema samoupravljanju radnici i „uzdržavali“ svoje odgovore, ovdje su bili dosta kritični. Posebno je pitanje: zašto radnici ovdje imaju ovakve stavove, a tamo znatno pozitivnije? Odgovor na to trebao bi najviše interesirati rukovodstva ovih organizacija. Mi ovdje nismo u stanju na njega odgovoriti.

U svakoj radnoj organizaciji sistem raspodjele i nagrađivanja često je meta kritika i primjedaba. Ova sfera međusobnih odnosa, u uvjetima relativno još uvijek niskog standarda radnih ljudi, zna često puta biti neobjektivno doživljena. Zbog značaja ovog problema, kao i zbog interesantnosti distribucije odgovora, dajemo pitanja i odgovore:

Što mislite, da li su radnici vaše radne jedinice u prošloj godini dobili osobne dohotke kakve su i zaslužili?

– dobili su po zaslugi	odgovorilo	49,28%	radnika
– dobili su manje	„	38,93%	„
– dobili su više	„	3,57%	„
nije odgovorilo		8,22%	„

Što općenito mislite o sistemu raspodjele dohodaka u vašoj radnoj organizaciji?

– pravičan je	odgovorilo	7,50 ⁰ / ₀	radnika
– uglavnom je dobar	„	50,00 ⁰ / ₀	„
– slab je	„	22,86 ⁰ / ₀	„
– sasvim je loš	„	6,78 ⁰ / ₀	„
nije odgovorilo		12,86 ⁰ / ₀	„

Da li sistem obračuna dovodi do razdora i svađa među radnim jedinicama ili pojedincima?

– dovodi često	odgovorilo	21,79 ⁰ / ₀	radnika
– samo ponekad	„	43,21 ⁰ / ₀	„
– nikada	„	19,64 ⁰ / ₀	„
nije odgovorilo		15,36 ⁰ / ₀	„

Jeste li vi lično zadovoljni visinom svojih mjesečnih primanja?

– zadovoljan sam	odgovorilo	18,93 ⁰ / ₀	radnika
– niti zadovoljan, niti nezadovoljan	„	36,78 ⁰ / ₀	„
– nezadovoljan sam	„	27,86 ⁰ / ₀	„
nije odgovorilo		16,43 ⁰ / ₀	„

Čini nam se, da distribucija odgovara na ova pitanja najbolje pokazuje da su anketirani radnici nastojali biti što objektivniji. Svojestveno je ljudima da obično misle da su u odnosu na druge u nepovoljnijem položaju. Ipak, polovica ukupnog broja anketiranih radnika smatra, da je njihova radna jedinica u prošloj godini učestvovala u raspodjeli onako kako je i zaslužila, a 57⁰/₀ anketiranih kaže da je sistem raspodjele u njihovoj radnoj organizaciji uglavnom dobar i prihvatljiv. Iako su u našem uzorku bili pretežno radnici s nižim primanjima, njihovo nezadovoljstvo osobnim dohotkom nije naročito veliko. Iz rezultata u testu informiranosti vidi se, da radnici nisu dobro obaviješteni niti o stvarnom prosjeku osobnih dohodaka, niti o rasponu osobnih dohodaka u radnoj organizaciji. U nemogućnosti kompariranja svojih i tuđih osobnih dohodaka, radnici valjda ne pokazuju bezrazložno nezadovoljstvo. Možda se ovo treba pripisati dijelom i tome, što među ovim radnicima ima znatan broj onih koji – pored svog osobnog dohotka iz radnog odnosa – imaju i drugih izvora prihoda, pretežno s vlastitog posjeda.

Treća grupa problema o kojima smo željeli čuti mišljenja anketiranih radnika odnosila se na odnos stručnih i rukovodećih kadrova prema poslu, o broju službenika u radnoj organizaciji, o postojanju privilegiranih lica ili grupica u kolektivu, o radnoj disciplini, o mogućnostima školovanja i napredovanju u poslu.

Radom rukovodilaca i ostalih stručnih kadrova nezadovoljno je svega 9⁰/₀ anketiranih, a 11,43⁰/₀ nije iznijelo svoje mišljenje. Ostali radnici su više ili manje zadovoljni njihovim znanjem i zalaganjem u poslu. Iako je u uzorku bilo svega 1/7 službenika, oko 40⁰/₀ svih anketiranih izjavljuje da postojeći broj službenika u njihovoj radnoj organizaciji nije prevelik, a da bi ih možda trebalo biti čak i nešto više! Bez obzira što 50⁰/₀ respondenata misli drukčije (među njima ima i polovica broja službenika!), izgleda da između radnika i službenika, kao kategorija horizontalne podjele rada, ne postoji nekih značajnijih antagonizama i netrpeljivosti. Mali postotak radnika smatra da u njihovoj sredini postoje privilegirane grupe (nešto oko 15⁰/₀), ali skoro 40⁰/₀ radnika

ističe da postoje pojedinci koji su privilegirani. Anketirani radnici su sasvim zadovoljni disciplinom u radnoj organizaciji, ali nisu zadovoljni mogućnostima da se dalje školuju i usavršavaju u poslu. Samo 1/3 radnika misli, da takvu mogućnost imaju svi oni koji to žele, a 3% radnika je čak mišljenja da to nije moguće nikome. Naši respondenti su skeptični i šta se tiče mogućnosti da u ovoj radnoj organizaciji jednog dana dođu na bolje radno mjesto. Samo 14,29% anketiranih vjeruje u takvu mogućnost, 42,50% kaže „možda“, a čak 30,36% tvrdi da u to ne vjeruje!

Na kraju ankete molili smo anketirane da navedu, da li su općenito više zadovoljni ili nezadovoljni sadašnjim poslom i svojom radnom organizacijom. Zadovoljnih radnika bilo je 37,50%, niti zadovoljnih niti nezadovoljnih 40,71%, a nezadovoljnih 8,57%. Preostali nisu odgovorili (13,22%). Prevladava, dakle, broj zadovoljnih radnika i pod pretpostavkom da je većina koji su suzdržani nezadovoljni.

Inače i na ovo pitanje, kao i na sva prethodna, znatan broj radnika uskraćivao je odgovor, iako ih se posebno molilo da odgovore na svako pitanje. Teško je reći da li se radi o namjernom izbjegavanju odgovora (iza čega bi se mogao kriti negativan stav), ili se respondenti nisu mogli odlučiti za jedan od ponuđenih odgovora. Mi smo zbog predostrožnosti podrazumijevali uvijek ono prvo.

a) Stavovi radnika u zavisnosti od njihovih obilježja

Među stavovima radnika različitih kategorija prema bilo kojem kriteriju statistički značajnih razlika nema. Stavovi naših respondenata, dakle, nisu značajnije determinirani niti kvalifikacijom, niti stažom u radnoj organizaciji, a niti ostvarenim prosjekom osobnih dohodaka ili članstvom u organima upravljanja i organizaciji SK-a. Stavovi radnika u kategoriji istog obilježja jednako se razlikuju kao što se razlikuju i stavovi radnika suprotnog obilježja. Postoje, istina, sitne razlike, ali one nisu statistički značajne. Navodimo te sitne razlike, koje iako statistički neznčajne, odražavaju određene tendencije.

Od svih anketiranih, radnici SSS, NSS i VKV najčešće uočavaju određene probleme koje bi trebalo rješavati na sastancima organa upravljanja. Po načinu iznošenja uočenih problema na javnu raspravu primjećuju se određene razlike između radnika različitih kvalifikacija: na sastancima radne jedinice najaktivniji su KV radnici, a NKV radnici se najteže odlučuju na istupanje. VSS kadrovi uočene probleme komentiraju sa svojim rukovodiocima ili drugim odgovornim osobama, a češće od ostalih o njima razgovaraju i sa svojim drugovima. Uzevši u cjelini sve oblike iznošenja i diskutiranja problema najmanje su aktivni u tome NKV radnici, dok su KV radnici najaktivniji.

Radom radničkog savjeta nešto su zadovoljniji respondenti radničkih kvalifikacija (VKV, KV, PKV i NKV), nego službeničkih. Najzadovoljniji su ipak VKV i NKV. Izrazitijeg nezadovoljstva niti nema.

Službenici i VKV radnici smatraju, da bi ukidanje radničkog upravljanja izazvalo znatno veće nezadovoljstvo nego što to misle ostale kategorije radnika. VKV radnici više od ostalih vjeruju u mogućnosti svoje radne jedinice da utječe na donošenje odluka u radnoj organizaciji, a isto tako im je i lični osjećaj, da su i oni među ostalima upravljači poduzećem u kojem rade, izrazitiji nego kod drugih.

Svojim ličnim primanjima najzadovoljniji su VSS i NSS radnici, a procen-
tualno najviše nezadovoljnih radnika ličnim primanjima ima među KV i NKV
radnicima.

Radom društveno-političkih organizacija najzadovoljniji su NSS i KV rad-
nici, a radom rukovodioca i ostalih stručnih kadrova VSS, SSS i KV radnici.
Najveće prigovore na rad rukovodilaca i stručnjaka imaju NKV radnici.

Beneficirane grupe ili pojedinci u radnoj zajednici najmanje vide SSS i
NSS radnici, a najviše KV radnici.

Što je kvalifikacioni nivo respondenta manji to on manje vjeruje u mo-
gućnost da se školuje i usavršava u struci. Radnici NSS i VKV najmanje su
sigurni da će u sadašnjoj radnoj organizaciji doći na bolje radno mjesto od
ovoga kojeg imaju.

Prema službenicima su najtolerantniji PKV i NSS radnici.

Među modalitetima odgovora na ostala pitanja ne nalazimo niti ovakve
sitne razlike.

U stavovima radnika s obzirom na druga obilježja razlike su također ne-
znatne. Sitnija odstupanja postoje, međutim, i ovdje. Tako se, na primjer,
članovi organa upravljanja i organizacije SK-a razlikuju od respondenata koji
to nisu u ocjenama ovih problema: članovi su zadovoljniji radom radničkog
savjeta od nečlanova, mišljenja su da radna jedinica ima više mogućnosti da
utječe na donošenje važnih odluka za poslovanje poduzeća, jači im je osjećaj
da su upravljači, u većem postotku od nečlanova izjavljuju da je radna jedinica
u prošloj godini ostvarila osobne dohotke prema postignutim rezultatima, po
njihovom mišljenju sistem obračuna rjeđe izaziva razdor i sukobe nego što
to izjavljuju nečlanovi, zadovoljniji od nečlanova svojim ličnim primanjima
(koji su im, uzgred rečeno, i viši), po njihovom mišljenju privilegije su rjeđi
slučaj, tolerantniji su prema broju službenika i misle da ih treba biti koliko
ih ima. Članovi, međutim, manje vjeruju, da će jednog dana dobiti u ovoj rad-
noj organizaciji bolje radno mjesto od sadašnjeg.

Radnici s višim prosjekom osobnih dohodaka se razlikuju od ovih s nižim
prosjekom na svega dva pitanja: izjavljuju da je sukoba zbog sistema obračuna
manje nego što to kažu radnici s nižim primanjima, a isto su tako oni zadovolj-
niji s radom i zalaganjem rukovodilaca nego što su to radnici s nižim primanji-
ma. Oni, međutim, nisu uopće zadovoljniji svojim ličnim osobnim dohotkom od
radnika s nižim primanjima.

Anketirane radnice razlikuju se u odgovorima od muškaraca, jer rjeđe
istupaju na sastancima, a češće od muškaraca razgovaraju o problemima na
poslu sa svojim drugaricama; žene manje vjeruju u korist javnog istupanja,
misle da su sukobi oko raspodjele češći, nego što to muškarci misle, ali su sve-
jedno zadovoljnije od njih svojim ličnim primanjima. Žene su, isto tako, zado-
voljnije radom i zalaganjem rukovodilaca i stručnjaka nego što su to muškarci.
One znatno manje od svojih drugova vjeruju da će jednoga dana doći na bolje
mjesto od ovoga kojeg sada imaju. Žene u većem postotku od muškaraca sma-
traju, da je radnoj organizaciji postojeći broj službenika potreban.

Staż u radnoj organizaciji također nije relevantan faktor za stav radnika.
Iako smo kao kriterij razlikovanja kategorija po stažu u radnoj organizaciji
uzeli 3 godine, pravili smo pokušaje da radnike razlikujemo po odgovorima i
na drukčijim kategorijama. Razlike, međutim, u njihovim stavovima nismo
našli.

b) Veza između informiranosti i zadovoljstva poslom

Da bismo ispitali ima li kakve povezanosti između stupnja informiranosti radnika i njihova zadovoljstva na poslu, podijelili smo sve anketirane, s obzirom na varijablu zadovoljstvo, na tri grupe: zadovoljni, niti zadovoljni niti nezadovoljni i nezadovoljni, a s obzirom na varijablu informiranost na dvije grupe: natprosječno informirani i ispotprosječno informirani.

Dobijeni koeficijent korelacije je bio tako mali (koeficijent kontigencije $C = 0,14$), da njegovu značajnost nismo niti provjeravali.

Aritmetička sredina postignutih rezultata u testu informiranosti zadovoljnih radnika iznosi $M = 7,33$, niti zadovoljnih niti nezadovoljnih $M = 8,25$, a nezadovoljnih radnika $M = 6,58$. Testiranje značajnosti razlika među aritmetičkim sredinama rezultata pokazalo je da ne postoji statistički značajna razlika u prosječno informiranosti prvih, drugih i trećih radnika.

Iako informiranost u svakoj situaciji i ne određuje smjer i intenzitet stava, ona se svejedno javlja kao nužni preduvjet za uspješno participiranje u radu organa upravljanja i uopće u samoupravljanju. Jer, upravljati znači vršiti odlučujući utjecaj na ključne mjere i akcije i biti svjestan toga utjecaja. Neinformiran radnik ne može vršiti odlučujući utjecaj na nešto što mu je nepoznato, pa prema tome ne može biti niti svjestan da vrši, odnosno da ne vrši, taj utjecaj.

3. ZAKLJUČAK

Analiza dobivenih podataka u ovom ispitivanju provedena je statistički znatno šire i iscrpnije, nego što je ovdje prikazana. Kako je ovo ispitivanje imalo pretežno preliminarni karakter, to se i ovaj kratki izvještaj zadovoljio ukazivanjem na izvjesne tendencije, koje bi trebalo u slijedećim ispitivanjima dublje i kompleksnije zahvatiti i izučiti. Kada smo polazili u ispitivanje skroman cilj smo preda se postavili. Ni pretendirali nismo, dakle, na konačne i kategoričke zaključke.

Dva osnovna zaključka ovog ispitivanja mogla bi biti:

a) Nivo informiranosti radnika u poljoprivredno-industrijskim radnim organizacijama je dosta nizak. Taj se nedostatak može otkloniti samo sistematskim radom na izobrazbi radnika, te informiranjem (obavještavanjem).

b) Radnici svih kvalifikacija, bez obzira na ostala obilježja, imaju pretežno pozitivan stav prema daljnjem razvoju samoupravljanja i u njemu žele aktivno učestvovati prvenstveno da bi riješili probleme svoje radne organizacije. Iako radnici pretežno imaju pozitivne stavove prema samoupravljanju i radnoj organizaciji u kojoj rade, različiti faktori i različiti problemi djeluju i u negativnom smjeru na ovaj opći stav.

Summary

ADOPTION OF INFORMATION AND ATTITUDES OF DIRECT PRODUCERS IN AGRICULTURAL-INDUSTRIAL ENTERPRISES

Selfmanagement means participation of the widest circle of people and it is influenced by the level of adoption of information and the attitudes of people. Due attention has been given to this problem in the industry by many researchers, while in agricultural-industrial enterprises nearly nobody studied it, though the problem of transformation of the former peasant into an industrial worker is still actual.

The investigation of this problem covered 280 workers selected at random in six agricultural-industrial enterprises. Beside this basic problem the investigation tried to answer the following questions: what is the relation between the degree of adopted information and qualification of worker, his sex, membership in selfmanagement organs and League of Communists, years of employment, income and attitudes? How important are some characteristics of workers which influence their attitudes?

Interpretation of the results obtained by this investigation has no pretension to draw final and categorical conclusions, but only to point out certain tendencies which should be investigated further on in details. Still the obtained results enables the following conclusions:

1. The level of adopted information in 6 investigated enterprises is low and the primary factor of the process of adoption is the qualification of workers.

2. Workers of all qualifications, regardless of other characteristics, have positive attitudes towards the further development of selfmanagement and wish to participate actively in it, primarily in order to help solving problems in their enterprise.

3. There is no statistically significant correlation between the workers' attitudes towards their enterprise and the selfmanagement.

Резюме

ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ И ВЗГЛЯДЫ НЕПОСРЕДСТВЕННЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ — ПРОМЫШЛЕННЫХ КОМБИНАТАХ

Самоуправление подразумевает участие наиширего круга людей, а его в свою очередь определяют осведомленность и взгляды людей. В то время как этой проблемой в нашей промышленности занимаются исследователи и к ней подходят с известным вниманием, не смотря на то что в нашей стране до сих пор подлинное преобразование до вчерашнего крестьянина в промышленного рабочего, в сельскохозяйственных промышленных предприятиях этим мало кто занимается.

В шесть рабочих организациях сельскохозяйственного промышленного типа на случайном образце от 280 рабочих мы изучали уровень осведомленности о предприятии и самоуправлении, а вместе с тем взгляды рабочих и их отношение к содержанию осведомлений. Наряду с этой основной проблемой нас тоже интересовало существующее отношение между уровнем осведомленности и квалификации, стажа, пола, членства в органах управления и организации СК и затем уровень осуществленного личного дохода. Дальше нас интересовало какое отношение между уровнем осведомленности и взглядами рабочих и значение отдельных характеристик рабочих, от которых зависят их взгляды и позиции.

Толкование результатов этого исследования не дает окончательных и категорических заключений, оно прежде всего указывает на некоторые стремления которые надо было бы в дополнительной работе подробнее испытать. Полученные результаты допускают следующие заключения:

1. Осведомленность рабочих в сельскохозяйственных промышленных предприятиях где совершено исследование, незначительная, а квалификационный уровень оказался первостепенным фактором осведомленности.

2. У рабочих всех квалификаций, не смотря и на остальные приметы в большинстве случаев положительное отношение к дальнейшему развитию самоуправления и они желают в нем активно участвовать что бы в первую очередь пояснить проблему появившейся в их рабочей организации.

3. Осведомленность рабочих в статистическом значении не оказалась в сочетании с их взглядами по отношению к предприятию и самоуправлению.