

*Normativi i institucionalni aspekti samoupravljanja u radnim organizacijama u poljoprivredi**

Silva Mežnarić

Možemo li ustvrditi da u ovom trenutku neposredno upravljanje onakvo kako je institucionalizirano, tj. kao zbor radnika ekonomske (radne) jedinice, predstavlja nosioca socijalističkih odnosa u proizvodnji? Ispunjavaju li zborovi radnika kao organi neposrednog samoupravljanja svoju osnovnu socijalnu funkciju da omogućavaju što intenzivniju participaciju radnika u rješavanju problema jedinice i radne organizacije?

Osnovne pretpostavke intenzivne participacije radnika su njegova motiviranost da participira (motiviran može biti samo onaj tko osjeti da njegova riječ, prijedlog, primjedba ulazi u okvir politike radne jedinice ili poduzeća, biva primljena, razmatrana, prihvaćena ili odbačena), te njegova informiranost.¹

Atmosfera, kolektivni, grupni duh u sferi neposrednog samoupravljanja, pokazatelj su i atmosfere, duha u sferi posrednog samoupravljanja. Demokratskičnost jednog je istovremeno i indeks demokratskičnosti drugog. Ovdje smo svjesni slijedeće opasnosti: nije dokazano da povoljna atmosfera unutar grupe, u ovom slučaju intenzivna participacija radnika u neposrednom samoupravljanju i njegova uvjerenost da može utjecati, inducira i povoljnu atmosferu van grupe — u međugrupnim odnosima unutar cijele organizacije, pa se prema tome ne bi moglo tvrditi da prolazna ili povoljna ocjena za neposredno upravljanje unutar radne jedinice znači i prolaznu, povoljnu ocjenu za upravljanje na razini čitave radne organizacije. Pođimo od pretpostavke da grupno odlučivanje znači istovremeno i demokratsko odlučivanje (tj. da stvarno odlučivanje zbora radnika o problemima radne jedinice znači kvalitetno, svjesno, neposredno upravljanje); da takva, neposredna demokracija inducira i demokraciju na razini radne organizacije; ako inducira demokraciju, znači

* Ovaj članak napisan je na osnovu dijela rezultata istraživanja koje je u proljeće ove godine Odjel za sociologiju sela Agrarnog instituta obavio za potrebe Republičkog odbora sindikata radnika poljoprivrede, prehrambene i duhanske industrije Hrvatske, a prezentirani su u široj studiji *Aktuelni problemi raspodjele i samoupravljanje u poljoprivrednim organizacijama SR Hrvatske*. Kao jedinice istraživanja uzeti su IPK Osijek, PIK Umag, PPK Valpovo, PIK Vukovar, Agrokombinat Zagreb i PPK Zupanja.

¹ Vidi članak J. Anića: *Informiranost i stavovi neposrednih proizvođača u poljoprivredno-industrijskim kombinatima*, »Sociologija sela« br. 17, str. 24—37.

da isključuje oligarhiju, jer se demokracija i oligarhija nužno isključuju. Koliko se do sada zna, ovakva primarna grupa nije isključivala oligarhiju već je oligarhija najčešće zahtijevala postojanje demokracije ovakvog tipa.²

Čini nam se da je takva opasna zamka, u koju upadamo prebrzom generalizacijom, upravo danas aktualna u načinu razmišljanja o sistemu neposrednog upravljanja u nas. Pri tome se, a to je zasad teško dokumentirati podacima, opažaju slijedeće tendencije:

- tendencija da se mnoštvo »oblika«, »načina« neposrednog upravljanja prezentira kao indeks njegove razvijenosti; jednostavno dakle da se juridička institucija shvati kao suština;
- tendencija da se isključivo mnoštvo radnih jedinica sa samoupravnim pravima, s tzv. »spuštenim dohotkom« shvati kao mjera decentralizacije.

Obje te tendencije rezultat su pogreške u ishodištu: polazi se od odnekud »dâte« pretpostavke da će proizvođač najintenzivnije participirati tamo, gdje su mu problemi najpoznatiji — naime, u sferi rada. Prema tome, neposredno samoupravljanje treba institucionalizirati tako da institucija u stopu prati organizaciju rada. Drugim riječima, vodeći računa o određenjima ekonomske (radne) jedinice (neometan tok proizvodnog procesa, mogućnost praćenja ekonomskih efekata, razgraničenje područja u kojima se odvija proces proizvodnih odnosno poslovnih zadataka), zbor radnika treba da raspravlja i odlučuje o svim pitanjima iz života i rada radne jedinice (u svim je statutima to detaljno razrađeno). To znači da se tehnička struktura organizacije svodi na njenu socijalnu strukturu, a to može imati isto tako teške posljedice, kao što je imao obrnut proces, proces kada se socijalna struktura organizacije svodila na tehničku (tejlorizam). U takvom se slučaju, pogotovo u uvjetima suvremene tehnologije, ne može govoriti o efikasnoj organizaciji rada (»svi se bave svim i razumiju u sve«), a niti o demokraciji. Unutar radne organizacije treba, dakle, oštro lučiti tehničke i socijalno-strukturne elemente. Jednim je preokupirana operativa, drugim predstavnička supstruktura vlasti, organi upravljanja. Konceptija koja je očita u normalnim aktima i upravljačkoj djelatnosti naših radnih organizacija ne uvažava tu distinkciju. Vjerojatna posljedica toga je da dolazi do izigravanja neposrednog upravljanja, jer se »radnik u to ne razumije«, »to je gubitak vremena«, do pojave neformalnog odlučivanja unutar radne organizacije, do velikih kompetencija »kolegija« i »političkih aktiva«.

Nosioci takvih konceptija obično su oni koji kreiraju oblike neposrednog upravljanja i organizaciju poduzeća po radnim jedinicama. Kompleksan sistem upravljanja i upravljačkih organa unosi se u statute i pravilnike, što nije zapreka da se organizacija poduzeća mijenja ad hoc, bez naučnih projekcija. Zbog kompleksnih postupaka oko raznih problema koji moraju proći razne nivoe samoupravnih organa, polazi se zaobilaznim putevima, jer efikasnost obavljanja poslova traži brzinu i stručnost. Otud pa do oligarhijskih

² »Tako, npr. feudalne oligarhije nisu isključivale samoupravu seoskih lokalnih zajednica koja je svakako povezana s participacijom na nivou primarnih društvenih veza. Ako bacimo pogled na različite oligarhije u modernim društvima, vidjet ćemo da oligarhija čak i pretpostavlja određenu participaciju (prvenstveno na planu izvjesnih oblika kolektivnog ponašanja kao što su „gomila“ i „slušateljstvo“); bez participacije oligarhija se osjeća nelagodno pa stoga forsira participaciju: tako dolazi do poznatog fenomena prisilne participacije«.

S. M. Lipset, Trow, Coleman, *Union Democracy*, Glencoe, Free Press 1956, str. 4—13, cit. prema J. Zupanov, *Tri pristupa samoupravnoj organizaciji*, referat na stručnom savjetovanju »Društveno samoupravljanje u Jugoslaviji«, Split 1965.

skupina na »vrhu« samo je jedan korak, kojem »idealno intenzivna participacija« unutar ekonomskih jedinica ne mora biti zapreka.

Imajući na umu prethodne opservacije zadržat ćemo se na nekim problemima institucionaliziranja i legislative neposrednog upravljanja u ispitivanim radnim organizacijama prilazeći mu kroz:

- institucionalizaciju neposrednog upravljanja u statutima i normativnim aktima, ne bi li utvrdili kolika je »propusna moć« tih akata na proces stvarnog kolektivnog odlučivanja;
- razumljivost, čitljivost i dostupnost tih akata članovima radne organizacije.³

Prije svega analizirali smo normativne akte radnih organizacija nastojeći dobiti osnovne informacije o tome koliko oni odgovaraju osnovnom zahtjevu koji se postavlja pred svaki pravni regulativ kao element društvene komunikacije, a taj je: »Tko, kome kaže što, s kakvim efektom?«⁴

Primijenjeno na naš problem, to znači:

- kome je zapravo statut namijenjen
- kako je tehnički dat mehanizam samoupravljanja.

Prethodno moramo skrenuti pažnju na jedan nedostatak analize koji leži u samom predmetu, a to je često mijenjanje normativnih akata. Naime, već samo jedna izmjena statuta ili bilo kojeg normativnog akta u pravilu povlači za sobom nekoliko izmjena ili akata u cjelini ili samo nekih dijelova.

Budući da su te promjene bile češće, morali smo se ograničiti na posljednju, nama dostupnu verziju odabranih akata, a to su statuti i pravilnici doneseni tokom druge polovice 1966. godine.

1. Kome je namijenjen statut radne organizacije?

Na prvi pogled tako sročeno pitanje čini se suvišnim, budući da se podrazumijeva da je statut namijenjen članovima radne zajednice.

Čini se ipak da to nije sasvim potvrđeno samim tekstovima statuta. Jer, ako je statut namijenjen članovima radne zajednice da se u skladu s njim ponašaju prema organizaciji i međusobno, tada bismo mogli ustvrditi, da u tekstovima statuta nisu neophodne deklaracije i »opća mjesta« iz nekih akata savezne odnosno republičke legislative.⁵ Osim toga, imajući pred očima ka-

³ Dokumentarnu opservaciju normativnih akata u ovom slučaju ograničili smo na: analizu dijela sadržaja statuta radnih organizacija; analizu dijela pravilnika o raspodjeli dohotka i osobnih dohodaka. Dodatne informacije crpili smo iz pravilnika o međusobnim radnim odnosima te pravilnika o organizaciji poduzeća (u onim slučajevima kada postoje).

Pri dokumentarnoj opservaciji zadržali smo se samo na navedenim dokumentima iz slijedećih razloga: a) tretirali smo statute radnih organizacija kao ishodište svih odnosa u radnoj organizaciji b) tretirali smo pravilnike o raspodjeli dohotka kao os materijalizacije svih odnosa u radnim organizacijama.

Cilj analize dokumenata bio je da se da sadašnja artikulacija pravne (legislativne) materije koja obuhvaća odnose između radnih jedinica, radnih jedinica i eventualno višeg samoupravnog nivoa (pogona), te radnih jedinica (pogona) i radne organizacije kao cjeline. Nadalje, interesirala nas je institucionalizacija i organizacija funkcioniranja neposrednog samoupravljanja.

Primijenjen je metod tzv. klasične analize sadržaja dokumenata, i to eksterna i interna varijanta.

⁴ P. Lazarsfeld, cit. prema M. Duverger, *Méthodes de sciences sociales*, str. 133, PUF, Paris, 1964.

⁵ »Smatram, da su najezaktnije ogledalo stanja društvenih odnosa i odbijesak konsolidacije sistema — uloga, značaj i ugled tzv. malih ustava odnosno statuta radnih organizacija. Upravo oni su više ili manje tačna fotografija postojećih odnosa, prilika i problema.

Prije svega je tačan zaključak da statuti još nisu postali važniji faktor našeg samoupravnog društva.

Tačno je, da kritiziramo one radne organizacije, koje su prepisivale statute po šabloni, budući da su se time same odrekle svoje fizionomije, svojih samoupravljačkih specifičnosti. Istovremeno su također same sebi svezale ruke sa svojim propisima. Iako ne jedini i možda ne najvažniji, to je ipak važan uzrok zašto radne organizacije svoje statute danas previše ne cijene i zašto statuti nisu takvi, kakve bi željeli i kako smo se pred nekoliko godina nadali da će biti.

Vladimir Krivic, *Samoupravljanje in ustavnost* str. 356. »Teorija in praksa« br. 3/67.

rakteristike populacije u našim radnim organizacijama, a to je između ostalog i niski općeobrazovni nivo i niski nivo tzv. »političke pismenosti«, teško je zamisliti da jedan statut s kompliciranom strukturom, osobenim juridičkim rječnikom i obimnošću (Statut IPK Osijek ima 601 član) može biti element društvene komunikacije između proizvođača. Koliko su oni obaviješteni upravo o nekim elementarnim stvarima koje se mogu doznati iz statuta, vidi se iz strukture njihove informiranosti.⁶

Pogledajmo detaljnije statute jedne organizacije kao što je IPK Osijek. Odabrali smo ga upravo zato što u njemu nalazimo nekoliko tipičnih, dosta čestih pogrešaka o kojima smo u uvodu samo načelno govorili.

Obimnost tog Statuta očigledno je plod želje, da se što veći broj odnosa regulira na jednom mjestu polazeći od pretpostavke, da je to sigurna garancija za čvrstu zakonitost unutar radne organizacije. Zbog toga ovdje nalazimo niz odredbi koje ne spadaju u statut (npr. opis čisto administrativnog obrasca neke odluke, rješenja itd.).

Osim toga u statutu ima obilnog prepisivanja Osnovnog zakona o poduzećima i Osnovnog zakona o radnim odnosima. Prvih dvadeset članova statuta, dakle cjelokupna osnovna načela, samo su ispremiješani, doslovce prepisani članovi ta dva zakona. Budući da su to osnovni zakoni, dakle daju samo osnovne značajke materije koju reguliraju, prenošenje tako »načelnih« postavki zakona u statut smanjuje razumljivost statuta. Istrgnuti iz konteksta zakona, ti članovi strše svojom apstraktnošću i nefunkcionalnošću u preambuli statuta.

Nameće se pitanje: za koga je pisan ovakav statut? Ukoliko se smatra da jedan statut treba svakako sadržavati osnovna načela, znači li to da ta osnovna načela treba preštampati iz osnovnih zakona? Zar nema solucije da se u osnovna načela stave, u samo nekoliko članova, osnovna prava i dužnosti članova te radne zajednice? (primjer statuta PIK Vukovar).

Legislativna aktivnost ovakvog tipa potpuno je nefunkcionalna. No krivnja ne leži samo na radnim organizacijama.⁷

2. *Kako je tehnički postavljen »mehanizam« samoupravljanja?*

Zadržat ćemo se samo na »mehanizmu« samoupravljanja, dakle na sistemu postojećih veza i odnosa između svih postojećih nivoa samoupravljanja unutar radne organizacije.

⁶ Primjerice, na pitanje u testu informiranosti: »Smije li radnik koji nije član radničkog savjeta, prisustvovati njegovim sjednicama?«, 42,8% ispitanika nije znalo odgovoriti. O tome, smiju li to ili ne, svakako im ne može pružiti informaciju npr. ovako stiliziran član statuta: »Svaki član radne zajednice Kombinata ima pravo da prisustvuje sastanku organa upravljanja kad se rješava o njegovu pravu ili dužnosti u poduzeću«. (čl. 97. Statuta IPK Osijek). U IPK Osijek 52% ispitanika nije pravilno odgovorilo na to pitanje.

⁷ »Čini mi se da je glavni uzrok tog zastoja u tome, što se nakon prihvaćanja novog ustava nije odgovarajuće izmijenila savezna i republička zakonodavna praksa. Njena neprilagođenost sistemu samoupravljanja se, kao što je poznato, pokazuje naročito u tome, što umjesto općih, okvirnih, »sistemskih« zakona donosi preopsežne, kazuistične »potpune« zakone, što je suprotno ustavnim načelima i odlukama. Tako se otežava odnosno onemogućuje razvijanje »nižeg«, u prvom redu autonomnog prava radnih i drugih samoupravnih organizacija, sužavaju se njihova ustavna prava i ograničava njihov razvoj, također se ne može razvijati ni stvaralačka inicijativa proizvođača i drugih samoupravljača, budući da je očito blokirana.

Uzrok, kojeg u većini slučajeva navode, zagovarajući svoju zastarjelu praksu, predlagatelji zakona i izmjena zakona, je u »dinamici« našeg razvoja. Analize izmjena pak pokazuju, da u velikoj većini slučajeva to nije tačno. Istinit i glavni uzrok je u slabim, kazuističkim rješenjima tih propisa, koje život demantira; obzirom na raznolikost Jugoslavije život nije moguće ukalupiti i pojednostavniti niti s ne znam kako »dobrim« i podrobnim propisima, a niti s političkom propagandom, makoliko »dobra« bila«. Vladimir Krivic, op. cit. str. 357.

Poći ćemo od pretpostavke da je jednostavnost veza i odnosa između raznih nivoa samoupravljanja unutar radne organizacije funkcija učešća radnika u upravljanju.

»Što god je mehanizam samoupravljanja kompliciraniji, to će njegova efikasnost biti manja. Naime, što je on kompliciraniji, to je veća potreba za njegovim pojednostavnjivanjem *via facti* u praksi. To će se pojednostavnjivanje, naravno, vršiti neformalnim putem. To će dovesti do pojave da će neformalne grupe igrati to veću ulogu u funkcioniranju samoupravne organizacije što je mehanizam složeniji. Ako neka neformalna grupa ostvari kontrolu nad mehanizmom — a ta je opasnost veoma realna — to će dovesti do subverzije demokratskog procesa i do blokiranja participacije članstva, a to znači do smanjenja efikasnosti samoupravne organizacije.«⁵

O tome da li u našim, ispitivanim organizacijama kompleksnost veza i odnosa između samoupravnih nivoa dovodi do »subverzije demokratskog procesa« ne možemo ništa pouzdano tvrditi, budući da iza takve tvrdnje mora stajati obilje podataka jednog kompleksnog istraživanja. Mi ćemo se dakle zadržati na nekim dijelovima sistema veza i odnosa koji proizlazi iz normativnih akata radnih organizacija, i ocijenivši njihovu potrebitost, pokušati zaključivati na »moguće« subverzije demokratskog procesa.

U svim ispitivanim organizacijama neposredno samoupravljanje je institucionalizirano kroz a) referendum i b) zborove radnika u radnim jedinicama. Organi neposrednog samoupravljanja su savjeti radnih jedinica, a negdje i rukovodilac radne jedinice (IPK Osijek).

Nadležnost zborova radnika je slijedeća:

donose:

- godišnji i dinamični plan radne jedinice
- poslovnik o organizaciji i radu radne jedinice
- pravilnik o raspodjeli dohotka i osobnih dohodaka
- plan godišnjeg odmora

odlučuju:

- o provođenju godišnjeg i dinamičkog plana
- o pozivu članova savjeta radne jedinice
- o raspodjeli dohotka radne jedinice
- o prijemu radnika u radni odnos
- o prestanku radnog odnosa
- o premještanju radnika
- o rasporedu radnika na radna mjesta
- o plaćenim i neplaćenim dopustima
- o raspolaganju sredstvima koja su im data na korištenje
- o odnosima s drugim radnim jedinicama
- o formiranju fondova iz financijskog rezultata radne jedinice

biraju:

- savjet radne jedinice
- predsjednika i zamjenika predsjednika zbora radnika
- komisije

predlažu:

- spajanje i pripajanje, podjelu radne jedinice
- sazivanje zbora radnika pogona
- provođenje referenduma
- opoziv člana radničkog savjeta
- plan investicija za radnu jedinicu
- otuđenje, zakup osnovnih sredstava radne jedinice
- rashodovanje osnovnih sredstava
- prijenos sredstava između fondova

⁵ J. Zupanov, *Tri pristupa samoupravnoj organizaciji*, str. 7.

— postavljanje i razrješavanje dužnosti rukovodioca radne jedinice raspravljaju:

- o svim normativnim aktima radne organizacije
- o programu razvoja
- o završnom računu jedinice i pogona
- o organizaciji rada radne jedinice

Savjeti radnih jedinica biraju se zbog efikasnosti obavljanja poslova, budući da za rješavanje niza svakodnevnih problema nije moguće sazivati zbor radnika, a niti je potrebno zbor preopteretiti nizom sitnijih organizaciono-poslovnih zahvata. Pristupajući analizi nadležnosti savjeta rukovodili smo se upravo tom potrebom efikasnosti. Pretpostavili smo zato da je u nadležnost savjeta radnih jedinica ušla takva vrsta poslova, kojoj nije potrebna težina kolektivne odluke zbora. Međutim, gledajući detaljnije nadležnost savjeta, konstatirali smo da ona nigdje nije postavljena dosljedno u skladu samo sa zahtjevom efikasnosti, već da ima zahvaćanja u samoupravna prava zborova radnika. Nadležnost savjeta je otprilike:

- da kontrolira izvršenje odluka organa upravljanja
- da organizira proizvodnju u skladu s planovima
- da prati izvršenje operativnih planova
- da analizira raspored radnika na radna mjesta, potrebe za radnom snagom

Smatramo da slijedeća prava savjeta, a propisana prema statutima, predstavljaju zahvaćanje u samoupravna prava zborova radnika:

- imenovanje komisija zbora
- analiza odnosa s drugim radnim jedinicama u radnoj organizaciji
- čitava aktivnost oko planova, tj. praćenje izvršenja (odluke o izvršenju su u pravilu u nadležnosti savjeta)
- donošenje plana korištenja godišnjih odmora
- odlučivanje o udaljenju radnika s posla

U nekim statutima (IPK Osijek, PPK Županja) nadležnost savjeta je samo naznačena generalnom klauzulom. U takvom slučaju statut upućuje ili na pravilnike samih radnih jedinica (PPK Županja) ili »cjelokupnu nadležnost zbora prenosi u nadležnost savjeta (statut IPK Osijek u članu 247), osim onih prava i dužnosti, koje su po izričitom propisu ostavljeni na rješavanje zbora radnih ljudi«.

Smatramo da ovakva struktura nadležnosti savjeta radne jedinice pokazuje kako stvaraoci statuta nisu bili načisto s ulogom i značajem zbora radnika radne jedinice.⁹ Ako se, naime, smatra da se zbog »efikasnosti« gotovo u cjelini nadležnost zbora prenosi u nadležnost savjeta, tada nije potrebno da zbor figurira kao institucija neposrednog samoupravljanja, jer se svodi na običnu transmisiju za izglasavanje.

⁹ »Samoupravni sistem na razini radnih organizacija i unutar njih predstavlja relativno određenu cjelinu. Neposredna demokracija se tu, kako u sadržajnom tako i u tehničkom pogledu, razmjerno najlakše realizira. Postoji mišljenje da institucionalizirani oblici samoupravljanja zaostaju za razvojem njegova sadržaja, što bi vrlo teško tvrdili za one organizacije, koje imaju osim radničkog savjeta i upravnog odbora još i komisije za određena područja (radni odnosi, disciplinska pitanja, stipendije itd.), radničke savjete jedinice i različite komisije u radnim jedinicama, zborove radnika itd. Za takve bi vrijedila suprotna tvrdnja, naime, da boluju od hipertrofije organizacionih oblika i vide sav smisao samoupravljanja u pukom nagomilavanju organa, sastanaka, sjednica itd. Brojne dileme se u raspravama postavljaju također u vezi s radnim jedinicama. Čini se da postoji određen raskorak između političke akcije van radnih organizacija i aktuelnog stanja u radnim organizacijama. Bez obzira na neka nerasčišćena stručna pitanja čini se, da su sve brojnije težnje ka institucionaliziranju novih, samostalnih i definitivnih oblika — pri čemu se pojednostavljeno stavljaju u isti koš manja i veća poduzeća (kombinati) — odlučivanja u okviru radnih jedinica, umjesto da te oblike tretiramo u kontekstu povezanosti sa svim postojećim oblicima samoupravljanja na razini radne organizacije, kao one, preko kojih proizvođači izvršavaju svoju volju i svoj upliv, ulogu, prijedloge, primjedbe itd., neposredno odlučuju i o tome, što je za neposrednu razinu nužno, primjereno i racionalno, da se održi cjelovitost radne organizacije kao ekonomskog i pravnog subjekta.«

Ivan Kristan, *Neposredna demokracija — mit ili stvarnost*, »Teorija in praksa« 8—9/67, str. 1117.

Ako se stavljeni pred taj član 247 Statuta IPK Osijek¹⁰ u skladu s načelima analize koje smo postavili u uvodu (vizirani cilj) zapitamo, što je donosilac htio stvarajući takav propis, neka nam bude dozvoljeno da kažemo — likvidnije rješavanje poslova neovisno od samoupravljanja. Zboru uopće nije trebalo određivati tako široku nadležnost, pa ne bi došlo do prenošenja nadležnosti na savjet i očite blokade rada zbora. Prema tome, zbog neraščišćene koncepcije uloge zbora radnih ljudi unutar sistema samoupravljanja, došlo je do zahvaćanja u prava zbora i to kroz sam statut. Ustvrdili smo da je tome kriva nejasna koncepcija uloge zbora, a pri tome mislimo na to, kako se smetnulo s uma da o svim važnim problemima radne jedinice kao specijalne grupe mora rješavati sama grupa. Što je to »važan problem« radne jedinice, nije lako reći. Sigurno je da to katkad može postati i jedan ili dva dana nedovoljno iskorišten traktor, ali isto tako je sigurno da to *u pravilu* ne može *biti važan* problem radne jedinice. Međutim, izvršenje plana, odnosi s drugim radnim jedinicama, plan korištenja godišnjih odmora, udaljenje radnika s posla, problemi su, koji i te kako angažiraju grupu kao socijalnu kategoriju. Zbog toga smatramo pogrešnim delegiranje nadležnosti u tim problemima od zbora radnika na savjet radne jedinice.

Valja se ovdje dotaći i statusa, načina biranja, uloge i prava rukovodioca radne jedinice. Čini nam se da je njegov status unutar radne jedinice isto toliko indikativan za niz neraščišćenih odnosa na liniji predstavnička — hijerarhijska struktura vlasti, kao što je status direktora radne organizacije na liniji etatizam — samoupravljanje.

Ako je rukovodilac radne jedinice stručno lice koje je djelić čitave operativne rukovodeće linije u radnoj organizaciji, tada nam ne preostaje drugo nego da radnu jedinicu svedemo na organizacioni dio poduzeća, unutar kojeg se prati dohodak, koji je tehnološki i ekonomski zaokružen, ali koji je onemogućen da upravlja samim sobom, budući da posljedica postavljanja šefa radne jedinice »odozgo« može biti dvojaka: on za svoj rad odgovara hijerarhijski nadređenom rukovodiocu, koji ga postavlja ili smjenjuje, prema tome on od podređene jedinice traži da se upravlja prema njegovim zahtjevima, ili će se, što je dijelom posljedica prvog, osiliti ne samo u odnosu na jedinicu već i u odnosu na rukovodeću hijerarhijsku liniju uzlazno, a zaklanjati se iza samoupravljanja.

Nemojmo se zavaravati ni mogućim rješenjem da šef jedinice bude odgovoran zboru radnika.

Ako je, s druge strane, šef radne jedinice dio predstavničke substrukture vlasti, tada je i dio grupe, koja ga prema tome mora birati i smjenjivati.

Čini nam se, međutim, da radne organizacije, sudeći prema odredbama u statutima, nisu načisto sa statusom rukovodioca radne jedinice. U statutu jedne radne organizacije (PIK Umag) postoji odredba o biranju šefa radne jedinice od strane zbora radnika (član 50), a istovremeno i o postavljanju šefa radne jedinice od strane radničkog savjeta kombinata (član 140). Inače, taj

¹⁰ Čl. 247 Statuta IPK Osijek glasi: »Prava i dužnosti zbora radnih ljudi u radnoj jedinici navedena u čl. 240 prenose se u cijelosti na savjet radne jedinice, osim onih prava i dužnosti koja su po izričitom propisu ostavljeni na rješavanje zboru radnih ljudi.

Prije donošenja odluke od strane savjeta zbor radnih ljudi može raspravljati o svim pitanjima i davati savjetu svoje preporuke za rješenje.«

Ne tvrdimo da određena prava i dužnosti nisu po izričitom propisu ostavljeni na rješavanje zboru radnih ljudi. Ali to nije na prvi pogled jasno iz sistematizacije samog teksta koji član 240 navodi kao izvor odredaba o nadležnosti zbora radnika. A to se u aktu, koji je pisan za svakodnevnu komunikaciju među članovima radne organizacije, čini se, ne bi smjelo dogoditi.

isti statut predviđa i reizbor šefa radne jedinice svake četiri godine, što bi bilo vrijedno razmotriti kao demokratsku instituciju, ali uz određene mjere opreza (profesionalnost obavljanja posla je postulat za rukovodioca radne jedinice, a uz nju ide i sigurnost i stalnost na radnom mjestu), i solidnu kadrovsku bazu, a što je teško prosuditi da li postoji.

Osim ovog, očito kontradiktornog načina postavljanja šefa radne jedinice, radne organizacije su uglavnom pribjele postavljanju rukovodioca radne jedinice »odozgo«, bilo od strane centralnog radničkog savjeta, ili radničkog savjeta odnosno upravnog odbora pogona. To znači, da se rukovodilac radne jedinice percipira kao dio hijerarhijske substrukture unutar radne organizacije, pa prema tome njegov status nosi sa sobom sve one rizike koje smo već naveli (mogućnost nadređivanja samoupravnoj strukturi radne jedinice i mogućnost suprostavljanja hijerarhijskoj supstrukтури).

Svjesni smo, da je naizgled izlaz teško naći. Naime, rukovodilac radne jedinice sa svim prerogativima klasičnog »šefa« mora postojati, zbog osiguravanja izvršavanja radnih zadataka. S takvom funkcijom on je nužno dio hijerarhijske supstrukture i, prema tome, radnoj jedinici kao socijalnoj grupi nametnut »izvana«, »odozgo«, što je vidljivo i iz svih naših statuta.

* * *

Nastojali smo da naznačimo neke od problema koji se javljaju u procesu institucionaliziranja neposrednog upravljanja i u vezi s tim legislativne djelatnosti u radnim organizacijama.

Nakon fiksiranja stanja nameće se pitanje: što učiniti da bi situacija bila manje bremenita ambivalentnošću i stalnom devalvacijom normativnih akata?

Mišljenja smo da je uz neminovno poboljšanje kadrovske strukture i obrazovanja u radnim organizacijama, dakle uz faktor na kojeg one manje-više mogu same utjecati, neophodna stabilizacija legislativne djelatnosti u republičkim i savezним predstavničkim tijelima.

Bez ozbiljno utemeljenih, nekauzalnih i sistematskih saveznih propisa ne možemo zahtijevati perfekciju autonomnih akata.

Summary

NORMATIVE AND INSTITUTIONAL ASPECT OF SELF-MANAGEMENT IN WORK ORGANIZATIONS AND AGRICULTURE

The article is the result of an examination of the statutes and other normative acts in six agricultural work organizations, and it discusses separately the normative and institutional conditions of self-management.

The authoress deals in greater detail with what he regards as the basic condition for an intensive participation of workers, and with their motives for participation. She then points out one of the elements of these motives, i. e. the workers being informed about operational developments in the work organization. She believes that one of the most important means of information — i. e. autonomous acts — is inadequate in many respects. The normative acts of the work organizations studied by the authoress have in most cases been copied partly from legal acts and partly from the acts of other work organizations; they are written in an involved style which workers cannot understand; at the same time they are non-functional as can be seen from the fact that they are frequently rewritten.

As a result, the mechanism of direct management itself is not consistently developed. First of all, according to the authoress, the system of links and relations between the various levels of management within the work organization is too

complicated. After stating that the complicated nature of the mechanism of management is one of the reasons for its ineffectiveness, the authoress describes the most frequent cases resulting from this ineffectiveness. The worst consequence of ineffectiveness, in her view, is the »subversion of the democratic process«, which, however, is difficult to prove with figures since it would require detailed investigation.

In conclusion the authoress puts forward the view that the use of a simpler and clearer language in normative acts and consistent work on the education and instruction of workers could ensure that the system of direct management acquires its full meaning in this particular branch of the economy.

Резюме

НОРМАТИВНЫЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ВИДЫ САМОУПРАВЛЕНИЯ В РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Эта статья является результатом исследования устава и других нормативных актов в шести сельскохозяйственных рабочих организациях и поэтому особенно подробно обработаны нормативные и институциональные предположения самоуправления.

Автор особенно настаивает на, по его мнению, основном предположении интенсивного участия рабочих, и их мотивированность. При этом, автор выдвигает один из основных элементов мотивированности, т. е. осведомленность рабочих о деятельности их рабочей организации. Автор считает что один из главных видов этой осведомленности — автономные акты — во многом несовершенные. Нормативные акты в рабочих организациях где совершалось исследование в большинстве случаев списанные из закона, или других рабочих организаций; их язык непонятен и недоступен рабочему и одновременно нефункциональный о чем свидетельствуют его частые изменения.

В связи с этим, и сам механизм непосредственного управления оказался непоследовательным. В первую очередь, автор считает, что система связи и отношения между разными уровнями органов управления в рабочей организации очень сложная. Исходя от утверждения, что сложность механизма управления является функцией его непрочности, автор приводит самые частые явления этой непрочности. Главной причиной непрочности, по словам автора, является »субверзия демократического процесса« что трудно укрепить данными, принимая во внимание большую сложность такого исследования.

В конце, автор говорит что более простой и непосредственный язык нормативных актов, затем прилежная работа в области образования и осведомленности рабочих, доведет институцию непосредственного управления до более полного смысла в этой отрасли хозяйства.