

JUGOSLAVENSKO SAMOUPRAVLJANJE — TRIDESET GODINA KASNIJE

Veljko Rus
Ljubljana

U ovom se prilogu iznose osnovna dostignuća jugoslavenskog samoupravljanja u njegovom tridesetgodišnjem razvoju. Polemizira se sa stavovima nekih jugoslavenskih i inozemnih autora i njihovim ocjenama rezultata samoupravljanja u Jugoslaviji (Meister, Horvat, Golubović i drugi). Umjesto raznih »impresionističkih« ocjena samoupravljanja u Jugoslaviji, autor navodi rezultate mnogobrojnih istraživanja koji jasno pokazuju gdje su uspjesi i neuspjesi dosadašnjeg razvoja samoupravljanja u Jugoslaviji, ukazuje na mnogobrojne dileme koje stoje pred daljnjim razvojem samoupravljanja.

Današnje stanje stvari: Stagnacija ili kriza jugoslavenskog samoupravljanja?

Trideset godina nakon osnivanja prvog radničkog savjeta u Jugoslaviji Albert Meister je savjetovao uredničkom vijeću časopisa »Autogestion« da »više ne objavi ništa o Jugoslaviji«. On nadalje savjetuje: »završimo jednom i zauvijek s tim sankrosantnim jugoslavenskim samoupravljanjem... jer su štrajkovi još jedina živa manifestacija samoupravljanja u jugoslavenskim poduzećima«¹. Navedeni su i slijedeći razlozi za radikalno negativnu ocjenu jugoslavenskog samoupravljanja: odsustvo kulturne politike samoupravljanja, opresivni postupci prema jugoslavenskim disidentima, antifeminizam, dekorativna funkcija sindikata i kongresa samoupravljača, itd.

Želio bih suprotstaviti ovu imperijalističku ocjenu Alberta Meistera nekim rezultatima izvedenim iz empirijskog istraživanja industrijske demokracije u dvanaest evropskih zemalja². Iz tih međunacionalnih usporedbi možemo zaključiti da:

- (1) jugoslavenski radnici imaju veći utjecaj na donošenje kratkoročnih, srednjoročnih i dugoročnih odluka nego radnici u drugim evropskim zemljama;

1 Meister Albert: "Pour finir avec L'autogestion Yugoslave", Autogestion, No. 6, 1981, str. 255.

2 IDE, International Research Group; Industrial Democracy in Europe, Oxford, Clarendon Press, 1981.

- (2) predstavnička tijela u jugoslavenskim poduzećima imaju bitno veći utjecaj u procesu odlučivanja od sličnih predstavničkih tijela u drugim zemljama;
- (3) stupanj stvarnog sudjelovanja jugoslavenskih radnika u procesu odlučivanja je viši od sudjelovanja u odlučivanju radnika u drugim zemljama;
- (4) poželjno sudjelovanje je također najviše kod jugoslavenskih radnika;
- (5) radnici uopće aktivnost predstavničkih tijela ocjenjuju bolje u jugoslavenskim poduzećima, nego što se slična tijela ocjenjuju u drugim zemljama;
- (6) jugoslavenski radnici pozitivnije nego drugi radnici ocjenjuju mogućnosti utjecaja kroz glavno predstavničko tijelo;
- (7) jugoslavenski radnici ocjenjuju boljim, nego drugi radnici, mogućnost da se predstave njihovi stavovi u glavnom predstavničkom tijelu (IDE, poglavlja VII i VIII).³

Gore navedeni empirijski nalazi sugeriraju, naravno, drastično drugačiju ocjenu jugoslavenskog samoupravljanja nego je ona kakvu je podrazumijevao Albert Meister. Znači li to da značajne razlike treba pripisati isključivo metodološkim osobitostima instrumentarija istraživanja »Industrial Democracy in Europe«? Isto tako, da li je moguće da te razlike izrastaju iz različitosti modela interpretacije i evaluacije?

Moje osobno mišljenje je da se takve teške razlike u ocjeni jugoslavenskog samoupravljanja izvode iz implicitno različitih modela interpretacije i evaluacije. Tako je Josip Županov⁴ nastojao učiniti jasnijim različitost implicitno drugačijih modela interpretacije. Prema njegovom mišljenju sadašnje stanje stvari može se ocjenjivati ili modelom statističke bilance ili socijal-dinamičkim modelom. Rezultati mogu biti sasvim različiti: ako primijenimo model statističke bilance u ocjenjivanju mogli bismo zaključiti da je Jugoslavija ostvarila impresivan ekonomski razvoj, duboke socijalne promjene, velike institucionalne inovacije i značajan napredak u standardu života. Ako primijenimo sociodinamički model moramo primijetiti izrazito simptomatične trendove: atrofiju inventivne aktivnosti u poduzećima i hipertrofiju u kupovanju stranih licenci; porast alijenacije industrijskih radnika; neizbježnu vanjsku motivaciju radnika na poslu; poraslu mogućnost zamjenjivanja ekonomske inicijative prinudnom regulacijom; porastom nezaposlenosti koja slabi pregovarački položaj radnika i povećava moć upravljača; manje otvorene kanale vertikalne mobilnosti (naročito manje transigentne odnose između proizvodnih i neproizvodnih zanimanja kao konzekvencu nove školske reforme); anomički tip roditeljskih aspiracija (manifestiranih u činjenici da skoro svi roditelji žele da njihova djeca ostvare sveučilišni stupanj); predominantno »mehaničku« integraciju; izopačenje države obilja i transfer socijalnih službi natrag na tradicionalnu porodicu; ekonomski nacionalizam u odnosima između republike; pre-institucionalizirani socijalni sistem, naročito sistem samoupravljanja; atrofiju

³ IDE, Industrial Democracy in Europe,

⁴ Županov Josip: Aktualni društveni trenutak: jedan sociološki pogled, Naše teme br. 12, 1981,

radničkog pokreta; »vođeno samoupravljanje« (ili prisilna participacija), i kao posljedicu, izopačenje društvene odgovornosti, porasli individualizam, itd. Nasuprot tim negativnim trendovima još uvijek možemo uočiti: radikalno egalitarne vrijednosne orijentacije stanovništva, prevladavajući »herojski kodeks« u mlađoj generaciji; aktivno, u budućnost orijentirano pošašanje većine stanovništva.

Podaci istraživanja javnog mnijenja koje prezentira Niko Toš potvrđuju hipotetsku deskripciju Josipa Županova.⁵ Oni pokazuju rastuće povjerenje radnika u sistem samoupravljanja i njihovu jaču negativnu ocjenu samoupravne aktivnosti: ispitanici vjeruju mnogo čvršće nego prije da sistem samoupravljanja omogućuje slobodu i kreativnost, i to da sistem samoupravljanja dozvoljava veću participaciju radnika u odlučivanju. Njihova sklonost štrajku je mnogo niža nego prije deset godina. S druge strane, njihova ocjena stvarnog procesa odlučivanja u organizacijama je manje pozitivna nego prije četiri godine. Oni također misle da ni samoupravljanje ne funkcionira tako dobro kao prije četiri godine, i da je poštivanje rada i radnika niže nego ranije.

Jasno je da stabilnost institucionalnog sistema nije u opasnosti dok prihvaćanje sistema od strane radnika ostane tako visoko usprkos činjenici da je njihova percepcija sadašnje prakse postala negativnija. Sličnu dvoznačnu ocjenu nalazimo nedavno kod Branka Horvata⁶. On prvo opisuje poslijeratne promjene navodeći da je Jugoslavija započela društveni razvoj sa 75 posto radne snage koja je živjela od poljoprivrede. Sada imamo manje od 30 posto radne snage koja živi u selima, gradićima i gradovima, kretanje od agrikulturnih ka gradskim zanimanjima. Tu promjenu slijedi i intenzivno školovanje i rast materijalnog standarda. Intergeneracijska vertikalna pokretljivost je dosada bila vrlo visoka, što je također stimuliralo vrlo visoke aspiracije stanovništva.

U svakom slučaju, takve visoke aspiracije stanovništva nisu kanalizirane institucionalnom regulacijom prema društvenoj solidarnosti nego prema individualizmu i utilitarizmu među zaposlenima. Visok osobni dohodak je dominantan, stvaran i legitiman cilj radnika. Utoliko je sistem samoupravljanja više ili manje reduciran na sistem raspodjele dohotka.

Prema Horvatu, u jugoslavenskom sistemu samoupravljanja: »svaki pojedinac može i treba da učestvuje u donošenju odluka i na taj način brine se sam o svom interesu. Budući da sam mora brinuti o svom interesu, on mora biti član radničkog savjeta da taj interes zaštiti... kad taj pojedinac nije član organa koji donosi odluku, onda njegove kolege donose odluke na njegovu štetu (osim ako nije član klike koja ima svoje predstavnike)«⁷.

Lažni individualizam tako stvara lažni kolektivizam, budući da se širi društveni interes ne uzima u obzir. Što su više ti individualni i partikularni interesi asocijalni to je veća potreba za njihovim legitimiranjem u odlu-

5 Toš Niko: Vrednotenje načela i prakse samoupravljanje, Ljubljana, FSPN, 1982, šapirografirano

6 Horvat Branko: »Dvije masovne ideološke devijacije u suvremenom jugoslovenskom društvu«, Sociologija 1—2, 1982, str. 315.

7 Horvat Branko, isto, str 315.

kama samoupravnih tijela. »To pretvara socijalističko samoupravljanje u karikaturu«⁸.

Na razini ekonomske organizacije, probitačnost (profitability) dominira kao u ranijem razdoblju kapitalizma. Upravljanje orijentirano profitu prevladava nad profesionalnom etikom i stvara moralni relativizam. Rezultat toga je prevladavanje nemoralnih i gramzljivih malograđana čija filozofija je »utilitarni individualizam«. On je bez daljnjega rezultat sistema diobe profita ugrađenog u jugoslavensko samoupravljanje.

Sistem diobe profita nije institucionaliziran nego implicitan; on je prisutan činjenicom da radnici ne plaćaju rentu za sredstva za proizvodnju koja koriste. Što je bolje opremljen proces proizvodnje, to je veća produktivnost, i to veći osobni dohodak radnika.⁹ Osobni dohodak radnika otuda nije uvjetovan samo njihovim radnim prinosom nego i dostupnošću sredstava za proizvodnju; on je također određen tržišnim i prirodnim monopolima. Rastuća razlika u plaćama između industrijskih sektora je najvidljiviji rezultat gore navedenog sistema diobe profita; on je bio 1:2,7 u 1977. godini, 1:3,3 u 1978, 1:3,1 u 1979, i skoro 1:4,5 u 1980. godini. Radni kolektivi dakle postaju oblik vlasničkih kolektiva, što stvara ne samo natjecateljske, već i konfliktne odnose među njima.

Sistem samoupravnog sporazumijevanja, uveden nakon 1974, bio je smišljen tako da se državna i tržišna regulacija zamijeni odnosima kooperacije između poduzeća. Radi gore navedenih tenzija između radnih kolektiva raznih poduzeća, sistem samoupravnog sporazumijevanja nije djelovao i vodio je ka povećanoj učestalosti državne intervencije. Na taj način otuđen je veliki dio profita. Stjecanje dohotka od radnih kolektiva je sada kombinirano s prisvajanjem dohotka od strane državnih tijela.¹⁰

Proces opisan kod Horvata, Ferfila i Merhara je prije latentan nego manifestan. On stvara društvenu napetost koja se ne pretvara u društvene konflikte. Transformacija latentne napetosti u otvoreni sukob blokirana je hijerarhijskom piramidom organizacione strukture, odstranjenjem konfliktom opterećenih odluka, i segmentacijom organizacionih nivoa.¹¹ Odsustvo otvorenih konflikata otuda nije iznenađujuća činjenica; štrajkovi u jugoslavenskim poduzećima nisu ni brojni ni dugi. Kao što je izvijestio predsjednik saveznog sindikata, u 1981. godini u jugoslavenskim poduzećima zabilježen je samo 201 štrajk. Prosječan broj radnika uključenih u štrajk nije bio veći od 70 i prosječno vrijeme štrajka ne duže od 4 sata.¹² Očito je da sistem samoupravljanja kao institucija funkcionira i da nije u krizi. Međutim, kritična se situacija može pronaći ako promatramo društvene procese koji teku ispod površine institucionalnih struktura.

Ocjena jugoslavenskog samoupravljanja, kritička ili normalna, zavisi o točki gledanja, ili, kako je pokazano ranije, o modelu interpretacije. Kada

⁸ Isto, str. 316.

⁹ Ferfila Bogomil: Deformacije družbene lastnine, Ljubljana, FSPN, 1982.

¹⁰ Merhar Vilijem: Sodobna gospodarska kriza in kriza kapitalizma kot sistema ter dvojni fetiš države v načinu njenega premagovanja, Ljubljana, FSPN, 1982.

¹¹ Borrum Finn: Les organisations formelles comme systèmes conflictuelles, Institute of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen, 1982, šapirografirano.

¹² Nedeljković Bogoljub: Manj prekinitev kot lani, Dnevnik, 31. listopada 1982.

ocjenjujemo ulogu i funkciju institucionalne strukture mogli bismo reći da je ovo snažan katalizator društvenih tenzija baš zbog toga što njena legitimnost nije u pitanju. Vrijednosna privrženost zaposlenih sistemu samoupravljanja je viša nego ikada, a i njihova sklonost štrajku manja je nego ikada ranije. Nasuprot tome, ako ocjenjujemo društveni proces koji teče ispod institucionalne strukture samoupravljanja, možemo uočiti kritičnu vrijednost tenzije između kooperativne prirode samoupravnog sistema i tržišne regulacije ekonomske aktivnosti, preobraćanje društvenog vlasništva u sistem diobe profita, paralizu sistema samoupravnog sporazumijevanja i porast intervencije državnog aparata. Takve su državne intervencije vidljivi znak činjenice da se željeni društveni odnosi ne mogu reproducirati sami po sebi, i da je otuda socioekonomski sistem, prema propisanoj definiciji u krizi.

Prevladati tu krizu jedan je od glavnih zadataka jugoslavenskog društva naročito jer »Jugoslavija može nagovijestiti postepeni razvoj uvelike efikasnijeg i pravednijeg ekonomskog poretka. Uništenjem historijske veze između tržnog sistema i privatnog poduzeća, Jugoslavija može — to je barem moguće — usmjeriti sebe i svijet novim kursom«¹³

Jugoslavensko samoupravljanje između zajednice i udruženja

Krajnje negativna ocjena jugoslavenskog samoupravljanja od strane Alberta Meistera, i uistinu kritička ocjena Branka Horvata, ne mogu se objasniti samo korištenjem sociodinamičkog pristupa. Kao što smo vidjeli, takav nas pristup vodi opisu sadašnjeg stanja stvari koji je kritičan ali koji situaciju ne vidi neodrživom. Krajnje negativna ocjena jugoslavenskog samoupravljanja je — prema mom mišljenju — posljedica implicitne primjene jednog posebnog vrijednosnog modela a ne samo konzekvenca primjene sociodinamičkog modela interpretacije. Stoga u kriticismu Branka Horvata moramo imati na umu da se radi o njegovoj definiciji socijalističkog samoupravljanja kao ideala tipskog modela:

»Socijalističko samoupravljanje također polazi od ideala ravnopravnosti i slobode, ali su oni sada pozitivno definirani: društvo garantira pojedincu ravnopravnost i slobodu. Očigledno je da su utilitarizam i individualizam neprimjereni kao ideologija... pomoć društva implicira pomoć društvu, društvena briga implicira brigu za društvo. Prema tome utilitarizam je deplasiran kao ideologija.«¹⁴

Ideal-tip socijalističkog samoupravljanja je definiran kao sistem međusobnih odnosa podrške između pojedinca i globalnog društva, između socijaliziranog pojedinca i slobodnog društva. Uzajamni obzir pretpostavlja svojevrsni oblik »sistema otvorene razmjene«¹⁵ gdje je proračunati reciprocitet zamijenjen neograničenom uzajamnošću. Kolektivi su zasnovani na proračunatoj uzajamnosti, a zajednice se osnivaju na neproračunatoj uza-

13 Lindblom C. E.: *Politics and Markets*, Basic Books, Harper, New York, 1977.

14 Horvat Branko, op. cit. str. 315.

15 Blau Peter: *Exchange and Power in Social Life*, New York, Wiley, 1964.

jamnosti. Kolektivi su društveni agregati grupa i koalicija koji postoje u uzajamnom konfliktu i kooperaciji; zajednice se temelje na zajedničkim vrijednostima i društveno su nediferencirani kooperativni entiteti. Uz to u kolektivu su sloboda i jednakost negativno korelirani budući da sloboda jednog člana predstavlja ograničenje slobode drugoga. U zajednicama su one pozitivno korelirane: u udruženjima više jednakosti znači u isto vrijeme uniformnija socijalna uređenja koja dozvoljavaju manje individualne i grupne slobode, dok u zajednicama više jednakosti znači više kooperacije i veće individualne slobode. U kolektivima kooperacija i integracija motiviraju se izvana: pojedinci, grupe ili koalicije surađuju i ograničavaju svoje posebnosti jer nastoje povećati sigurnost i smanjiti rizik neizvjesnosti okoline za kolektiv: u zajednicama veća jednakost dopušta veću uključenost pojedinca i otuda veće kreativno uključivanje u širi društveni okvir.

Ako sada primijenimo ove distinkcije na Horvatom članak, možemo razumjeti zašto je njegova kritika tako radikalna: njegov se ideal-tip samoupravljanja temelji na zajednici; zbog toga činjenica da je socijalna dinamika u jugoslavenskim poduzećima sličnija kolektivu nego zajednici neizbježno izaziva njegovu negativnu ocjenu.

Međutim, Horvatom pristup nije izuzetak među jugoslavenskim teoretičarima društvenih znanosti. Za ilustraciju navodim također i ocjenu Zagorke Golubović. Njen je pristup određen zahtjevom za »kritičkim preispitivanjem postojećeg koncepta samoupravljanja koji proizvodi kontra-efekte: egoizam i partikularizam, umesto zajedništva i solidarnosti, atomizaciju i bespomoćnost dezintegriranih jedinica samoupravljanja, iz čega nastaje potreba za jakim sveujedinjavajućom državom«. ¹⁶

Prema njenom mišljenju, samoupravljanje kao anti-utilitarna zajednica ne može preživjeti u društvu reguliranom državom i tržištem. Radi toga dva regulatora treba ukinuti i zamijeniti društvenom samoorganizacijom temeljenom na širokom društvenom povjerenju. Populistički društveni pokret je jedina »autentična socijalna baza samoupravljanja... iz tog aspekta kriza jugoslovenskog društva može se objasniti da se pomire nepomirljivi principi: princip kontrole i arbitraže odozgo, sa stanovišta autoriteta vlasti i monopola na »istorijsku istinu« — sa principima kontrole vlasti od strane društva...«. ¹⁷

Kada Meister sugerira da trebamo »jednom i zauvijek završiti s tim sankrosantnim jugoslavenskim samoupravljanjem«, njegov je radikalni kritizam poduprt istim vrijednosnim implikacijama. Razlika između Meistera i većine jugoslavenskih društvenih teoretičara je samo u činjenici što jugoslavenske kolege još vjeruju da smo spremni izmijeniti postojeću nepovoljnu (non-supportive) društvenu okolinu i olakšati razvoj autentičnog socijalističkog samoupravljanja, dok Meister više ne vjeruje u te razvojne potencijale jugoslovenskog društva.

Treba znati da je Meisterova nihilistička ocjena jugoslovenskog samoupravljanja u stvari proširenje njegovih nalaza do kojih je došao u

¹⁶ Golubović Zagorka: Kriza jugoslovenskog društva, priroda krize i njeni koreni, Sociologija 2—3, 1982, str. 329.

¹⁷ Golubović, op. cit. str. 325.

studiji talijanskih i francuskih kooperativa.¹⁸ On je otkrio da tamo postoje opći zajednički ireverzibilni procesi degeneracije kooperativa koje prolaze četiri stupnja:

(1) u početku su kooperative vrsta totalnih ili multi-funkcionalnih organizacija, temeljenih na visokoj jednakosti, neposrednoj demokraciji i visokom ideološkom slaganju;

(2) slijedeći korak u razvoju kooperativa označen je postepenom transformacijom egalitarne zajednice u diferenciranu, direktne u predstavničku demokraciju;

(3) treći je stupanj obilježen jačanjem predstavničke demokracije, daljnjom socijalnom diferencijacijom, manje solidarističkim i sve više konfliktnim odnosima, većom autonomijom vodstva i nižom participacijom drugih članova kooperativa;

(4) konačni stupanj razvoja je transformacija reprezentativne demokracije u administrativnu ili birokratsku organizaciju; ipak, čak i na tom se stupnju održava niža socijalna diferencijacija i veća sloboda nego u ostalim »klasičnim« radnim organizacijama.

Prema shvaćanju Rosnera i Cohena, Meister je razvio »teoriju koja bi se mogla nazvati željeznim zakonom degeneracije neposredne demokracije i što zahtijeva da se pronađe daljnja potvrda za tu teoriju u razvoju jugoslavenskog samoupravljanja i demokracije u kibucima.«¹⁹ Oba autora također navode druge istraživače koji su razvili teze slične onima Meistera, Dahrendorfa, Schoeckea i Valliera podrazumijevajući da postoji neizbježna kontradikcija između strukturalne diferencijacije i neposredne demokracije: »Dok se, s jedne strane, strukturalna diferencijacija (specijalizacija i ekspertiza) smatra nužnom za postizanje efikasnosti, s druge strane, ona sprečava zajedničko odlučivanje članova o zajedničkim pitanjima budući da takve odluke zahtijevaju specijalističko znanje.«²⁰

Suprotno navedenoj pretpostavci Rosner i Cohen su pokazali da se taj željezni zakon degeneracije ne može u potpunosti primijeniti na kibuce. Oni su pokazali da je, usprkos razvijenoj strukturalnoj diferencijaciji, u kibucima preživjela neposredna demokracija radi toga što ona slijedi tri osnovne kontingencije:

- (1) relativno visoko ideološko slaganje;
- (2) niske socijalne diferencijacije između članova kibuca,
- (3) relativno visoke društvene solidarnosti.

Čini se da možda demokracija na radnom mjestu zavisi mnogo više o ideološkom slaganju i društvenoj solidarnosti no o strukturalnoj diferencijaciji organizacije. Taj zaključak potvrđuju i rezultati IDE istraživanja u 12 evropskih država gdje smo pronašli da je funkcionalna diferencijacija pozitivno korelirana s većim uključivanjem predstavničkih tijela i da nije ne-

¹⁸ Meister Albert; *La participation dans les associations*, Paris, Editions Ouvriers, 1973.

¹⁹ Rosner M., Cohen N.; *Is direct democracy feasible in modern society?*, University of Haifa, 1979, umnoženo, str. 3.

²⁰ Rosner, Cohen; *op. cit.* str. 6.

gativno korelirana s neposrednim sudjelovanjem radnika.²¹ Razlog ovakvog nalaza je objasnio Hondrich koji je razvio tezu da viši stupanj specijalizacije uzrokuje viši stupanj međuzavisnosti, i otuda viši stupanj limita nedemokratskog vladanja.

Jugoslavenske samoupravne radne organizacije ne mogu se uspoređivati s kibucima budući da ne prakticiraju zajedničku potrošnju i visoku razinu socijalne solidarnosti. Međutim, kao i u kibucima i u njima postoji relativno niska vartikalna socijalna diferencijacija (razlike u plaćama ne prelaze razmjer 1:3), i visoka ideološka privrženost zaposlenih samoupravljanju kao ideal-tipu. Mi bismo radi toga pretpostavili da će određena razina neposredne i reprezentativne demokracije preživjeti u jugoslavenskim poduzećima bez obzira na postojanje tržišta i države kao društvenih regulatora. Takva je perspektiva naravno daleko ispod aspiracija Horvata i Zagorke Golubović, koji smatraju da samoupravljanje znači neutilitarnu zajednicu s visokim ideološkim slaganjem, visokom razinom solidarnosti, visokom razinom neposredne demokracije i visoko razvijenog sistema samoregulacije. Sa stajališta njihovih kriterija ocjenjivanja postojeće stanje stvari u jugoslavenskim samoupravnim poduzećima može biti krajnje kritičko i kao što su krajnje radikalne i njihove sugestije o stvaranju odgovarajuće okoline koja podržava samoupravljanje.

Namjera nam je problematizirati takve radikalne perspektive s dva različita gledišta: (1) želimo ustanoviti da li je zajednica jedino poželjan ili pak i nužan društveni uvjet za održavanje samoupravljanja; (2) ako je odgovor pozitivan upitali bismo se koje su nužne promjene potrebne za stvaranje društvene okoline koja će ga podržati?

Postoji li željezni zakon korespondencije?

Kao što smo vidjeli, željezni zakon degeneracije neposredne demokracije nije neizbježna sudbina nego samo trend protiv kojeg je moguće djelovati. Mogli bismo reći da taj zakon ne izgleda tako »željezan« kako to sugerira Meister.

Usprkos tome, u Meisterovom izvještaju o razvoju kooperativa možemo pronaći jednu drugu poruku: korespondenciju između regulativnih modela i socijalne strukture u kooperativama:

- (1) unutar prvog razvojnog stupnja kooperativa možemo naći koincidenciju između neposredne demokracije i postojanja neutilitarne zajednice (tj. totalne asocijacije)
- (2) unutar drugog i trećeg razvojnog stupnja možemo primijetiti koincidenciju predstavničke demokracije i udruženja (tj. segmentirane asocijacije)
- (3) unutar četvrtog razvojnog stupnja možemo pronaći podudarnost između birokratskog modela regulacije i socijalnog agregata (tj. disagregaciju asocijacije).

²¹ IDE, op. cit.

Sličnu korespondenciju između tipa regulacije i vrste socijalne strukture možemo pronaći također i u kibucima. Tako je Cohen²² analizirao društvenu promjenu u kibucima slijedeći njihov razvoj od najranijih dana do sredine sedamdesetih. Cijeli je taj razvoj podijeljen u dva prijelazna i tri osnovna stupnja razvoja. Podudarnost između modela regulacije i socijalne strukture u trima osnovnim stupnjevima može se opisati na slijedeći način:

- (1) Na prvom razvojnom stupnju možemo pronaći koegzistenciju kolektivnog sporazuma kao modela regulacije, i **bunda** kao socijalne strukture. **Bund** je u stvari homonim za totalnu asocijaciju koja se temelji na društvenoj solidarnosti, društvenoj homogenosti, odsustvu otvorenih sukoba, i zajedničkoj privrženosti skupu »konačnih« vrijednosti. Kolektivni sporazumi su rezultat direktne demokracije, temeljeni na visokoj privrženosti kibucu kao organizaciji i niskoj funkcionalnoj diferencijaciji.
- (2) Unutar drugog razvojnog stupnja možemo promatrati koincidenciju neformalnog pogađanja i arbitriranja kao modela regulacije s takozvanom komunom. Komuna je stvarno segmentirana asocijacija u kojoj su članovi kibuca podijeljeni u etničke, generacijske, profesionalne ili druge tipove subgrupa; posredstvom njihove posebnosti oni su samo indirektno integrirani u kibuc kao cjelinu. Partikularistički tip integracije zahtijeva intenzivniju medijaciju, pogađanje i arbitriranje, koja se dalje više ne može provoditi putem direktne demokracije: uspon predstavničke demokracije zbog toga je prirodna posljedica tog razvojnog stupnja.
- (3) Za vrijeme trećeg razvojnog stupnja možemo vidjeti koincidenciju više ili manje profesionaliziranog managementa sa socijalnom strukturom koju nazivamo asocijacijom. Stabilna profesionalna i funkcionalna diferencijacija smanjuje međusobnu neformalnu kontrolu između članova. Ta diferencijacija, i rastuća uloga »nuklerane porodice« unutar kibuca, stvara dezintegrativne procese i vodi transformaciji komuna u asocijacije, ili socijalne agregate. Profesionalni upravljači se pojačano institucionaliziraju: uloga upravljača se formalno uređuje i traži radi relativno visokih plaća.

Ovaj gore opisani razvoj kibuczizma sigurno nije linearan. Kako navodi Cohen postoji velika raznolikost ne samo između, nego i unutar kibuca. Sasvim je moguće da sva tri modela regulacije i sva tri tipa socijalne strukture postoje jedni u drugima unutar posebnog kibuca. Međutim raznolikost ne negira ni osnovni razvojni trend niti koincidenciju između modela ili regulacije i socijalne strukture.

Ovaj zaključak također podržavaju gore navedeni nalazi Rosenera i Cohena, prema kojima oni kibuci s visokom socijalnom jednakošću, socijalnom solidarnošću i visokom privrženošću krajnjim vrijednostima pokazuju također i visok stupanj neposredne demokracije. Visoka društvena solidarnost, niska socijalna diferencijacija i visoka privrženost vrijednostima stvar-

²² Cohen Eric: The social transformation of kibbutz, u Zollichen, Hirs: Social Change-Conjectures, Explanation and Diagnoses, Cambridge, Schenkman, 1975.

no su konstitutivni atributi **bunda** (tj. totalne zajednice). Cohen smatra da se ta vrsta društvenog oblika podudara s neposrednom demokracijom kao modelom regulacije. Sada možemo sažeti takve nalaze u hipotetskom zaključku da postoji mnogo više dokaza koji podržavaju »željezni zakon degeneracije neposredne demokracije«. Kontrolirajući kontingencije koje se odnose na socijalne oblike mogli bismo konsekventno kontrolirati također dominantni model regulacije u organizacijama, i vice versa: uvođenjem određenog modela regulacije u isto vrijeme podržavamo stvaranje određenog oblika socijalne strukture u organizacijama.

Naravno da je nepotrebno reći da se prva jednadžba čini mnogo pouzdanijom od druge: vjerojatnost da bi selekcija odgovarajućeg društvenog modela regulacije vodila efikasnoj upravi u organizaciji je mnogo viša nego vjerojatnost da određeni model može proizvesti odgovarajuću socijalnu strukturu. U prvom slučaju možemo očekivati da bi izbor društveno odgovarajućeg modela regulacije bio dovoljan uvjet za efikasnu upravu, dok izbor određenog regulativnog modela predstavlja samo nužan uvjet za rast odgovarajuće socijalne strukture.

Koje su implikacije »željeznog zakona korespondencije« za jugoslavenko samoupravljanje? Da li on potvrđuje pomisao B. Horvata i Z. Golubović da jugoslavenko samoupravljanje ne može preživjeti bez neke vrste zajednice (tj. totalne asocijacije) ili možda on »dozvoljava« također postojanje udruženja (tj. komune ili segmentirane asocijacije)? Odgovor na ovo pitanje sigurno ovisi o definiciji samoupravljanja. Da li mi jednostavno prihvaćamo definiciju samoupravljanja kao oblika društvene samoorganizacije²³ ili prihvaćamo njegovu opću definiciju kao hologrfskog poretka²⁴ u kojem autonomni dijelovi cjeline djeluju centripetalno? Mogli bismo sigurno negirati postojanje zajednice kao jedine moguće strukture za održanje jugoslavenkog samoupravljanja. Dok postoje različiti modeli samoorganizacije i samoregulacije, postoje i različite socijalne strukture koje im odgovaraju. Shodno našem ranijem izlaganju možemo reći da je zajednica jedina moguća alternativa za održanje samoupravljanja u slučaju kada definiramo samoupravljanje kao oblik neposredne demokracije. Međutim, ako konceptualiziramo samoregulativne entitete kao one koji mogu imati neposrednu i/ili posrednu demokraciju kao regulativan model, imamo mnogo više manevarskog prostora za stvaranje alternativnih oblika samoupravljanja.

Trebamo imati na umu da ne možemo ignorirati »željezni zakon korespondencije«. To znači da možemo izabrati i više nego jedan odgovarajući alternativni oblik ali u isto vrijeme trebamo birati na takav način da oblik regulacije odgovara socijalnoj strukturi organizacije. Možemo birati direktni ili indirektni model regulacije, ali u isto vrijeme ne možemo kombinirati neposrednu demokraciju s udruženjem, ili reprezentativnu demokraciju s agregiranom asocijacijom.

²³ Golubović Zagorka: op. cit. str. 324.

²⁴ Trist Eric: The environment and system response capability, Future, April, 1980.

Ukinuti ili regulirati postojeće kontradikcije?

Bilo je to 1964. g. kada sam pisao da jugoslavensko društvo nije ukinulo kontradikciju između rada i kapitala usprkos činjenice da je ukinuto privatno vlasništvo i ustanovljen samoupravni sistem.²⁵ U vezi s tom tezom sam pisao: »Postojeći sistem raspodjele dohotka temelji se na jednakosti između rada i novostvorene vrijednosti, dakle na utilitarističkom principu prema kojem rad legitimira vlasništvo (Locke)... Unutar postojećeg sistema mi ne možemo razlikovati dohodak i profit: radnici sudjeluju u smanjenju troškova i osobnoj produktivnosti ali također u profitu koji se zasniva na prirodnoj i tehničkoj renti kao i na konjunkturi... Raspodjela dohotka se temelji na naknadi za prihod, ne za proizvod. Time radnici postaju dioničari... S druge strane, u radnim organizacijama prevladava hijerarhijska podjela rada. To znači da se cijela organizacija temelji na vertikalnim odnosima. Hijerarhijska organizacija reproducira podjelu na ideativne i izvršne zadatke i to rezultira socijalnom stratifikacijom radne zajednice... Svaki radnik u odnosu sa svojim nadređenim je posloprimac, a u odnosu s podređenim on je poslodavac.«

Postojeća podjela rada i raspodjela zadataka stvara specifičnu nejasnu situaciju koju sam odredio na slijedeći način: »Uključivanjem hijerarhijske dimenzije i dimenzije diobe profita u statusu radnika mi smo stvorili internalizaciju kontradikcije između rada i kapitala; ta kontradikcija ima u ranijim (kapitalističkim) društvima ekonomski i politički karakter, dok u našem društvu to postaje — točno radi navedene internalizacije u društvenu egzistenciju svakog radnika — kulturna i historijska kontradikcija.«

Suština ovog odlomka je u elaboraciji navedene kontradikcije i opis njenih pozitivnih i negativnih implikacija. Dodatni primjer unutarnje kontradikcije je rubna kontradikcija između autoritativnog planiranja i slobodnog tržišta.

»Plan stvara hijerarhijski organizirane odnose izvršavanja dok liberalno tržište uzročno stvara koordinirane anarhičke odnose. Autoritativno planiranje je neizbježan korektiv anarhičnom tržištu i autoritativna intervencija državnih organa je jedina izvediva regulacija antagonističkih konflikata koji dominiraju u interorganizacionim odnosima... Ostavština plana i tržišta ne leži samo u činjenici da oni sprečavaju samoupravnu integraciju radnih organizacija nego također i u činjenici da oni uvjetuju postojeću organizaciju rada i postojeću raspodjelu dohotka unutar svake posebne radne organizacije«.

Na kraju tog rada predložio sam napuštanje kapitalističke dimenzije tržišta i birokratske dimenzije planiranja: »Socijalizacija tržišta primarno znači sprečavanje prisvajanja novostvorene vrijednosti... dok socijalizacija planiranja predstavlja njegovu debirokratizaciju... U slučaju da nije izvediv proces socijalizacije, i u slučaju da nije moguće ukidanje postojećeg antagonizma, tada također nije moguća ni kooperacija temeljena na pred-

²⁵ Rus Veljko: Status vodstvenega kadra u pogojih samoupravljanja, Zavod za organizacijo dela, Kranj, 1964.

stavničkoj demokraciji. U tom slučaju stvarna demokracija mogla bi djelovati putem institucionalizacije postojećih kontradiktornih napetosti.«

Skoro dva desetljeća kasnije gornji opis je još uvijek aktualan. U stvari, on je čak i aktualniji otkada su ranije prikrivene tenzije postale jače vidljive putem rasta otvorenih konflikata na svim razinama društva. Ti konflikti su dobro dokumentirani u Horvatovom opisu individualističkih i utilitarističkih odnosa u radnim organizacijama. Naravno, takvi otvoreni konflikti nemaju tako radikalnu formu kao u kapitalističkim društvima baš radi internalizacije odnosa kapital — rad u statusu svakog radnika, radne grupe i radne organizacije.²⁶ Svi konflikti su u visokom stupnju neodređeni zbog toga »važni interesi — bilo oni radnika ili oni organizacije — nisu potpuno priznati i reprezentirani u jugoslavenskom sistemu.«²⁷ Ipak je mnogo učinjeno u Jugoslaviji tokom sedamdesetih godina da se ukinu i prevladaju gore navedene kontradikcije. Najznačajnija je promjena izvršena u sistemu planiranja koji se institucionalno mijenjao u sistem uzajamnih sporazuma između organizacija, regija i industrijskih sektora. Budući da taj sistem susretnog planiranja nije podudaran sa socijalizacijom tržišta, partikularistički interesi poduzeća, regije i sektora spriječili su njegovo efikasno funkcioniranje. Zbog toga je on postao vrsta vremenski visoko rastrošne institucionalizirane formalnosti. Ad hoc državni intervencionizam bio je neizbježna posljedica, ako se želio održati čak i minimalni nivo ekonomske racionalnosti u inter-organizacionim odnosima.

Učinjeni su također i golemi naponi tokom posljednjih osamnaest godina da se ukinu interne napetosti unutar radne organizacije. Budući da je bilo jasno da većina konflikata nastaje iz odnosa autoritet — podvrgavanje,²⁸ značajan broj predmeta odlučivanja prenesen je u krug direktne participacije radnika. U isto su vrijeme institucionalizirani dodatni kanali za razrješenje konflikata: uvedena je institucija samoupravne radničke kontrole, osnažena je uloga sindikata u samoupravnom sporazumijevanju, i široko je razmatrana struktura sudova udruženog rada. Budući da nije promijenjen stari tayloristički sistem raspodjele zadataka i koordinacije zadataka, moć izvršne hijerarhije ostala je i dalje vrlo visoka. Uslijed toga ni institucija radničke kontrole ni jača uloga sindikata u regulaciji kolektivnih konflikata ne predstavljaju efikasnu alternativu jer nemaju dovoljno protu-moći. Sudovi udruženog rada čini se da bi mogli biti efikasan sistem ali za neizučene i poluizučene radnike i službenike oni su isuviše udaljeni kao institucija; koriste ih uglavnom obrazovani radnici i službenici, a ne oni koji ih najviše trebaju.

Nakon svih tih napora postalo je jasno da je suviše energije potrošeno da se prevladaju i ukinu postojeće kontradikcije u jugoslavenskom samoupravljanju umjesto da se nastoji razviti savršeniji instrumentarij za nji-

²⁶ Rus Veljko: Conflict regulations in self-managed Yugoslav enterprises, u Bomers, Peterson (eds): Conflict Management and Industrial Relations, The Hague Nijhof, 1982.

Rus Veljko: From unemployment to self-employment u Rus, Ishikawa, Woodhouse: Employment and Participation, Tokyo, Chuo University Press, 1982.

²⁷ King C. D. Van de Vall M.: Models of Industrial Democracy, The Hague, Mouton, 1978,

²⁸ Dahrendorf Ralf: Class and Class Conflicts in Industrial Society, Stanford, Stanford University Press, 1959.

hovu regulaciju. »Revolucionarni kompleks« je obuzdavao postepenu evolucionarnu regulaciju društva. Takozvani »juriš na nebo« koji je simbolizirao želju da se postigne ono što se obično smatra nemogućim, zamračio je stvarne mogućnosti i izazvao neobično visoku entropiju društva.

Regulacija postojećih kontradikcija

Davno je A. Meister objavio knjigu²⁹ u kojoj je pokušao primijeniti svoj »željezni zakon degeneracije neposredne demokracije« na jugoslavensko samoupravljanje. Na tu knjigu reagirao je Josip Županov suprotnom tezom, prema kojoj razvoj Jugoslavije predstavlja prijelaz od birokratske organizacije prema nekoj vrsti segmentirane asocijacije.³⁰ Na slijedeći je način odredio odnos segmentirane asocijacije prema totalnoj asocijaciji:

- (1) dok je totalna asocijacija multifunkcionalna, segmentirana asocijacija je unifunkcionalna;
- (2) dok totalna asocijacija nastoji zadovoljiti sve potrebe njenih članova, segmentirana asocijacija nastoji zadovoljiti samo nekoliko njih;
- (3) dok uloge u totalnoj asocijaciji nisu specificirane, one su u visokoj mjeri specificirane u segmentiranoj organizaciji;
- (4) dok u totalnoj asocijaciji postoji totalno uključivanje članova, uključivanje članova u segmentiranoj asocijaciji je samo parcijalno.

Prema Županovu postoje također nužni društveni uvjeti za segmentiranu asocijaciju, naime: (a) visoka ekonomska autonomija poduzeća; (b) partikularistički grupni interesi; i (c) dualistička intra-organizaciona struktura: predstavnička demokracija i izvršna hijerarhija.

Trend da se restruktuiraju birokratska organizacija u oblik predstavničke demokracije i paralelno restrukturiranje agrogirane u segmentiranu asocijaciju kasnije je potvrđen mnogim teorijskim i empirijskim studijama. Sadašnja istraživanja Makarovića nude slijedeće nalaze³¹:

- (1) prema cluster analizi postoje tri grupe interesa u jugoslavenskom poduzeću: (a) menageri i stručni službenici, (b) manuelni radnici (blue-collar workers), (c) uredski namještenici (white collar workers);
- (2) njihovi interesi nisu identični (što znači da oni ne izgrađuju zajednicu) niti su kontradiktorni (što znači da ne postoje niti klesni odnosi); njihovi su interesi različiti, što znači da te grupe sačinjavaju segmentiranu asocijaciju ili udruženje;
- (3) kada se u daljnjem istraživanju analizirala grupa partijskih rukovodilaca i radničkih predstavnika, našlo se da ta grupa neidentifi-

²⁹ Meister Albert, *Ou va L'autogestione Yugoslave*, Paris, Anthropos, 1970.

³⁰ Županov Josip, *L'entreprise et association, dilemme reel et dilemme illusoire*, u R. Supek (urednik): *Etatisme et autogestion*, Paris, Anthropos, 1973

³¹ Makarović Jan, *Interesne skupine u organizaciji: družbena neednakost*, Ljubljana, FSPN, šapirografirano, 1982.

- cira sebe s interesima manuelnih radnika, niti s interesima bilo koje druge grupe već se indentificira sa svojim vlastitim interesima;
- (4) čini se da su njihovi interesi podjednako udaljeni od interesa svih drugih grupa, što znači da se oni od strana ispitanika doživljavaju kao grupni interesi koji su po prirodi zajednički i/ili opći; ovaj posljednji zaključak zbog toga što mu slijedi dodatni nalaz: druge grupe u visokoj mjeri identificiraju svoje interese s interesima navedene grupe.

Ako uzmemo za dato da u jugoslavenskim poduzećima postoje kolektivi (ili segmentirane asocijacije), i ako na takvu tezu primijenimo »željezni zakon korespondencije«, u mogućnosti smo da izvedemo slijedeći zaključak: regulativni model predstavničke demokracije zajedno s razređenim modelom pregovaranja, medijacije i arbitraže trebao bi biti sasvim izvediv i najefikasniji u datim uvjetima.

Generalna orijentacija jugoslavenskih društvenih teoretičara prema stvaranju totalne asocijacije ili zajednice čini se preuranjenom, budući da pretpostavlja napuštanje i ukidanje tržišta kao društvenog regulatora i diobu rada kao modela organizacije rada. A bez takvih radikalnih promjena skoro je nemoguće očekivati restrukturiranje udruženih radnika u radničke zajednice. Usprkos tome moguće je učiniti neke izvedive korake u pravcu restrukturiranja. Najlakše izvedivi i najprihvatljiviji mogli bi biti:

- (1) Premda nije moguće ukinuti tržište kao ekonomski regulator, možemo ograničiti njegovo djelovanje na udružene radnike odjeljivanjem poduzeća kao ekonomskog entiteta od radničke zajednice kao društvenog entiteta; profit pripada poduzeću, ne radničkoj zajednici; otuda ne može biti potrošen ni na osobne dohotke ni na fondove zajedničke potrošnje. Takvo bi razdvajanje moglo smanjiti socijalne razlike između kolektiva koji pripadaju raznim sektorima, poduzećima i također između grupa unutar poduzeća; to bi moglo dakle smanjiti društvene napetosti izvedene iz »nepravedne« raspodjele dohotka.
- (2) Budući da su razlike u plaćama unutar poduzeća relativno male, mogu se provesti neke promjene da se cijeni više stvarni nego potencijalni radni doprinos. Plaće zaposlenih ne trebaju rasti prema njihovom višem položaju u hijerarhiji ili radi njihovog višeg stupnja obrazovanja, već samo prema njihovom većem doprinosu (inovacijama, godinama službe, i sl.). Takva diferencijacija, temeljena na stvarnom radnom doprinosu, sigurno ne vodi uspostavljanju zajednice, ali ojačava radnu hijerarhiju umjesto funkcionalne ili profesionalne hijerarhije, što sigurno znači višu kvalitetu na istoj razini socijalne integracije.
- (3) Treba povećati društvenu solidarnost; na razini kolektiva gdje postoji subgrupno uključivanje, i gdje se razne grupe ili koalicije sukobljavaju i pogađaju za njihove interese, solidarnost ne može nastati na spontani način. Ona treba biti radi toga ideološki propagirana i raširena putem povećanja financijskih sredstava u internim (u

poduzeću) i esternim (u lokalnoj zajednici) fondovima za zajedničku potrošnju. Takve fondove treba koristiti s namjerom da se stvore jednake mogućnosti za sve (ali ne za izjednačavanje potrošnje).

- (4) Ne može biti ukinuta podjela rada, naročito ne takozvana društvena dioba rada zasnovana na profesionalizaciji suvremene radne snage. Međutim, takozvana tehnička dioba rada, najčešće ustanovljena kao tejlorizam, može se postepeno zamjenjivati novim modelima samo-regulacije. Noviji savjet Abrahamsona³² da se prihvati taylorizam i reducira razvitak industrijske demokracije na probleme raspodjele, čini se neprihvatljiv, u najmanju ruku sa stajališta jugoslavenskog samoupravljanja. Prihvatiti postojeću moć managerske izvršne hijerarhije i oblikovati industrijsku demokraciju samo kao model kojim bismo uspostavili demokratsku kontrolu nad tom hijerarhijom izvršnog managementa znači prihvatiti postojeću distribuciju moći u jugoslavenskim poduzećima i eliminirati svaku mogućnost za ujednačenijom distribucijom u skoroj budućnosti.

Kao što znamo iz studije Blaua i Schoenherrea³³ organizacije sa više stručne radne snage stvaraju nižu hijerarhijsku diferencijaciju zbog toga što je obrazovanija radna snaga sposobnija koordinirati vlastite zadatke, uloge i funkcije. Postepeni transfer internih koordinativnih funkcija od managementa prema stručnijim radnim grupama nije samo moguć, nego i poželjan, proces ako želimo aktivirati njihove potencijale. Dodajmo tome da su novi samoregulatorni modeli, kao što su autonomne grupe i japanski tip inovativnih grupa, već pokazali njihovu funkcionalnu izvedivost i socijalnu poželjnost.

- (5) Profesionalizacijom radne snage uloga službenika u upravi (staff) sigurno se također gubi. Usprkos tome, u industrijskoj organizaciji oni će za dugo vrijeme zadržati svoju ključnu ulogu. Otuda će i njihov status biti u velikoj mjeri određen raspodjelom moći u organizaciji.

U jugoslavenskim poduzećima uloga upravnih službenika u visokoj je mjeri marginalizirana Zakonom o udruženom radu (1975). Razlog za njihovu marginalizaciju bio je strah »politokrata«, da službenici u upravi mogu dominirati poduzećem — budući da su znanje i informacije postale najznačajniji izvor moći. Neželjeni usputni efekt ove marginalizacije je niže slaganje i niži stupanj odgovornosti tih službenika i njihova jača zavisnost o vrhu managementa. Ramondt je u pravu kada piše: »tko kontrolira managementsko osoblje kontrolira organizaciju, a ta kontrolna uloga ne pripada organima samoupravljanja«³⁴. Kako je moguće stručne službenike u upravi učiniti u manjoj mjeri ekskluzivnim instrumentom vrhova ma-

32 Abrahamsson Bengt: F. W. Taylor vs. the peer group: the contradiction between hierarchy and spontaneity in organization theory, ISA Congress, Mexico.

33 Blau Peter, Schoenherr R, The Structure of Organizations New York, Basic Books, 1971.

34 Ramondt Job, Workers selfmanagement and its constraints: the Yugoslav experiences, British Journal of Industrial Relations No. 1, 1979, str. 85.

nagementa i otvorenijim servisom za sve grupe i tijela unutar poduzeća pitanje je koje se ne može raspraviti ovdje; međutim, takva promjena je presudan korak prema značajnijem aktiviranju potencijala službenika u upravi kao i prema promjeni distribucije moći u organizaciji.

Gore predložene promjene nisu usmjerene na stvaranje demokratske distribucije moći. Kao što znamo, postoje neki limiti u primjenjivanju principa političke demokracije (»jedan čovjek jedan glas«) u okvirima radne organizacije, naročito industrijske organizacije. »Princip efikasnosti« predstavlja ograničenje principa »političke jednakosti«³⁵. Osim takvih funkcionalnih ograničenja postoje i opća socio-antropološka ograničenja: u samoj logici kolektivne akcije totalna mobilizacija svih članova grupe ili koalicije predstavlja vrlo specifičan, izuzetan fenomen. Stalna mobilizacija svih članova određene društvene grupe u stvari je postulat anarhističke utopije, postulat koji nema empirijsku potvrdu u svakodnevnoj logici kolektivne akcije³⁶. Zbog toga tipična distribucija moći, temeljena na totalnoj mobilizaciji svih zaposlenih predstavlja također ekstreman — i ne čest — slučaj.

Očekujemo da bi predložene promjene vodile jačoj poliarhičnoj distribuciji moći u organizaciji. To je izvedivo radi toga što one dozvoljavaju snažniju i otuda efikasniju organizaciju i istovremeno je društveno prihvatljiva solucija budući da odgovara dugoročnom trendu radničkih aspiracija³⁷.

Jugoslavensko društvo je aktivno, voluntarističko društvo, te radi toga nije razumno ograničiti razvoj samoupravljanja u radnim organizacijama samo na adaptaciju u postojećem socioekonomskom okruženju. I okolina po sebi može biti izmijenjena u agens koji podržava poželjne promjene. Naravno, to su samo neki segmenti socioekonomskih i političkih organizacija (kao najmoćnijih organizacija za promjenu). Međutim, to bi moglo u određenom stupnju pokrenuti slijedeće promjene u okolini:

- (1) Razrada dominantne ideologije je usredotočena na oslobođenje rada. Budući da ta ideologija nije dovoljno operacionalizirana, svakodnevni život je reguliran više ili manje interesima moćnih grupa i koalicija. Ogroman rascjep između generalno prihvaćenih fundamentalnih vrijednosnih orijentacija i svakodnevnog pragmatizma je posljedica razrađenih normi ponašanja koje bi odredile obrasce ponašanja kao most između fundamentalnih vrijednosti i empirijskih interesa pojedinaca i grupa. Nedostatak takvih normativnih obrazaca ponašanja stvara velike oscilacije u društvenoj praksi između fundamentalizma i pragmatizma te rezultira anomijom.
- (2) Nužno je učiniti jasnijim funkcionalni rascjep između političkih organizacija i samoupravljanja u poduzeću. Vanjske intervencije Saveza komunista i sindikata mogu otežati ili kočiti samoupravnu aktivnost u radnim organizacijama. Funkcija komunističke partije

³⁵ Abell Peter, *Hierarchy and democratic authority*, u Burns, Karlsson, Rus: *Work and Power*, London, Sage, 1979.

³⁶ Olson Marvin, *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Harvard University Press, 1965.

³⁷ Rus Veljko: *Simbioza dela in vlasništva*, op. cit. IDE, op. cit.

je zaštita takozvanih dugoročnih interesa društva, a obaveza sindikata je da zaštiti radničke interese prema svim unutarnjim ili vanjskim grupama ili tijelima. Svaki puta kada te dvije političke organizacije ne vrše svoju sociopolitičku ulogu to ima za posljedicu veliku štetu za društvo i za radnike. S druge strane, svaki puta kada te političke organizacije prekorače svoje funkcije, uništavaju spontanu samoupravnu aktivnost u poduzećima.

U ovom momentu nejasne i nepredvidive aktivnosti političkih organizacija stvaraju unutarnju i vanjsku nesigurnost i često demobilizaciju zaposlenih. Kao što smo pokazali u uporednim studijama dvanaest evropskih zemalja, samoupravljanje je vrsta »samoojačavajućeg« sistema, politički a ne strukturalno uvjetovanog³⁸. Pravilno ponašanje političkih organizacija koje to stanje podržava otuda treba smatrati odlučnim faktorom za ubrzavanje ili zaostajanje tih »samoojačavajućih« procesa.

(3) Novim delagatskim sistemom nakon 1974. godine u Jugoslaviji je stvoren jedinstven politički sistem. Glavna karakteristika ovog sistema je da sadrži i osobine predstavničke i participativne demokracije. Razvoj ovog sistema je do sada pokazivao donekle uzajamnu paralizu obiju funkcija:

(a) selekcije, rotacije i kontrole elite što je u klasičnom obliku funkcija sistema predstavničke demokracije;

(b) razvitak ljudskih potencijala, što je pretpostavljena funkcija participativne ili neposredne demokracije³⁹;

Ne želimo se ovdje baviti tim kompleksnim problemom. Međutim, treba naglasiti da kontrola političke elite predstavlja jednu od ključnih točaka za njenu veću društvenu poslušnost i odgovornost. To se svakako ne može učiniti bez podrške izrazito povoljnog javnog mnijenja.

(4) Konačno povećanu kontrolu rada treba razviti nad tržištem radne snage. U vremenu visoke nezaposlenosti najznačajniji ključ za razvoj samoupravljanja u radnim organizacijama je sudjelovanje i kontrola zapošljavanja, otpuštanja i investicionih planova od strane sindikata i profesionalnih udruženja. Putevi i oblici participacije i kontrole nad politikom i praksom zapošljavanja već su opisani na jednom drugom mjestu⁴⁰. Ovdje samo želim ukazati da, bez anticipativne participacije rada, ne može se sačuvati ni industrijska demokracija unutar organizacije.

Anticipirano sudjelovanje i kontrola politike zapošljavanja od strane organiziranih radnika može kroz različite oblike samo-zapošljavanja doprinijeti dereifikaciji jugoslavenskog samoupravljanja. Reifikacija samoupravljanja simbolizirana je našom institucionaliziranom terminologijom: postrojenja su,

38 IDE, op. cit.

39 Connolly W. E., *The Bias of Pluralism*, New York, Atherton Press, 1971.

40 Rus Veljko, *From unemployment to self-employment*, u Rus, Ishikawa, Woodhouse: *Employment and Participation*, Tokyo, Chuo University Press, 1982.

shodno novom ustavu, osnovne ekonomske i samoupravne jedinice. Nazivaju se osnovne organizacije udruženog rada (OOUR-i). Taj termin stvarno odražava činjenicu da su radnici sakupljeni u već ranije ustanovljene jedinice i da počinju konstituirati svoja samoupravna tijela post festum. Međutim, ako želimo daljnji napredak samoupravljanja radnici također trebaju imati veću ulogu u stvaranju njihovih jedinica putem aktivnosti samozapošljavanja. U tom slučaju se oni ne okupljaju u OOUR-e već sami stvaraju osnovne jedinice povezanog rada (OJPR); samoupravljanje će se proširiti i na samozapošljavanje.

Veljko Rus
Yugoslav Selfmanagement — Thirty Years Later

In this article the author points out the main results of the development of Yugoslav selfmanagement in the last thirty years. He also put into question some of the conclusions of different Yugoslav and foreign authors about the results of the development of Yugoslav selfmanagement (Meister, Horvat, Golubović and the others). Instead of making "impressionistic" judgements about selfmanagement in Yugoslavia, the author points out to the many results of different sociological researches which clearly show the successes and shortcomings of the development of selfmanagement in Yugoslavia during the last thirty years. He also points out to the many dilemmas which have to be successfully solved for the further development of selfmanagement in Yugoslavia.

Translated by
O. Čaldarović