

# ORGANIZACIJA I DRUŠTVO

## O odnosima moći

Duško Sekulić

Filozofski fakultet, Zagreb

Jedna od temeljnih ideja filozofije samoupravnog sistema je egalitizacija moći u društvu. Ukidanje posredništva, političkog profesionalizma, su sredstva koja vode cilju — ukidanju nejednakosti ljudi i u sferi politike. Ta filozofija nastala je neposredno kao kontra-udar staljinističkoj varijanti socijalističke prakse i teorije a oslanja se na plodnu tradiciju filozofskih shvaćanja unutar radničkog pokreta prije njegova »zakrečenja« staljinizmom. No u ovom tekstu nemam namjeru davati sistematiku što to samoupravna filozofija jest i koje sve »treba da« valja ostvariti. Ono što će me zanimati realni je historijski i socijalni kontekst u kojem se ta ideja rađa i specifičnosti kojima taj kontekst djeluje na samo ostvarenje ideje. Specifično područje društvene prakse u kojem to želim testirati je odnos radne organizacije i društvene okoline, prvenstveno onoga što se naziva političkim subsistemom.

### Postavljanje okvira analize

Historijska scena post-revolucionarne Jugoslavije karakterizirana je izrazito asimetričnom distribucijom moći što je proizvod specifičnih okolnosti u kojima su se svi potencijalni centri opozicije raspali, prvenstveno zbog suradnje s okupatorom, ali i zbog strategije rukovodstva koje smatra da u novom sistemu nema potrebe ni za »lojalnom« opozicijom. O tome kaže Dušan Bilandžić: »... rukovodstvo KPJ imalo je gotovo neograničenu mogućnost da utvrđuje politiku društvenog razvoja Jugoslavije. U povijesti se rijetko susreće tako čvrsta i nepodijeljena vlast u rukama jednog revolucionarnog poretka... Takvi su uvjeti pružali Komunističkoj partiji mogućnost da, gotovo neometana organiziranim protivnicima, stvara takve najpovoljnije odnose u društvu koji bi osigurali veoma brz i svestran razvoj zemlje«. Ili, na jednom drugom mjestu: »Zapravo, štab za upravljanje ratom i revolucijom, koji je imao neograničena ovlaštenja, nastavio je upravljati društvom i u poslijeratnom razdoblju ne smanjujući ta svoja ovlaštenja. Globalni društveni sistem sa svojim podsystemima — političkim sistemom, privrednim sistemom itd. — bio je neodjeljiv monolit, organiziran na principu revolucionarne demokratske hije-

rarije u kojem se niži stupanj potpuno pokorava direktivi i odluci višeg stupnja.«<sup>1</sup>

Ovakva asimetrična distribucija moći u društvu ima istovremeno, međutim, visoki stupanj legitimiteta koji onemogućava da ta moć bude realizirana u smislu prisile onih koji moć imaju nad onima koji je nemaju. Prema tome, potencijalna moć se ne aktualizira u smislu prisile prema ljudima (grupama) već samo u smislu restrukturiranja karakteristika sistema koje opet imaju podršku svih relevantnih grupa. Ta asimetričnost se počinje izražavati u povećanju stupnja prisile onog trenutka kada koncepcije imaoća moći o daljnjem društvenom razvoju počinju odudarati od koncepcija onih koji tu moć nemaju. Taj se jaz počinje pojavljivati u razvoju jugoslavenskog društva onda kada nastupa početak »okoštavanja« etatističke strukture: ili npr. ubrzana kolektivizacija sela, početkom 1949. godine, koja izaziva otpor seljaštva što generira povećanje stupnja prisile i time »gura na čistinu« postojeću asimetričnu distribuciju moći.

Postojeća tendencija povećanja količine prisile u sistemu zaustavlja se uslijed preorijentacije razvoja u smjeru samoupravljanja, što nanovo generira značajnu podršku raznih društvenih grupa. Da opet slijedimo Bilandžića<sup>2</sup> koji analizira motive podrške kod pojedinih socijalnih grupa:

- radnička klasa vidi perspektivu da održi vlast i postane hegemon budućeg razvoja;
- seljaštvo to vidi kao pobjedu u borbi protiv nametanja kolhozno sistema;
- inteligencija preferira demokratski put;
- nacije pružaju otpor staljinizmu radi nacionalne slobode;
- sudionici rata brane svoju čast od udarca izvana itd.

Ovo podizanje legitimiteta samog sistema nije samo po sebi učinilo asimetričnu distribuciju moći nepostojećom, već samo »manje vidljivom«, latentnom kao što je to bila i u početku.

No, sada dolazimo do onoga od čega smo počeli a što nam bitno određuje dinamiku razvoja samog sistema. Kao što smo rekli, »imaoci moći« restrukturiraju sistem u skladu sa svojim koncepcijama o poželjnim stanjima ali sada sastavni dio tog »poželjnog stanja« postaje i koncepcija o eliminaciji razlike u količini moći koju pojedine grupe posjeduju. »Podružtvljenje« politike upravo to i znači. Dakle, nalazimo se u situaciji gdje onaj akter u sistemu koji strukturira »pravila igre« ima takvu koncepciju o tim pravilima da svoju vlastitu moć dokine. No situacija nije tako jednostavna. Ako bismo ostali samo u konceptualnom okviru u kojem smo se do sada kretali — onda bismo bili natjerani na neke pojednostavljene zaključke o kretanju odnosa moći u toku društvenog razvoja u Jugoslaviji. Tako mnogi rezoniraju u dimenziji ili-ili. Ili je cilj demokratizacije postignut, pa centar

<sup>1</sup> Dušan Bilandžić: *Historija Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije*. Glavni procesi. Školska knjiga, Zagreb, 1978, str. 101—102.

<sup>2</sup> Dušan Bilandžić: *O nekim karakteristikama današnjeg društvenog razvoja Jugoslavije*, *Naše teme*, 11 i 12/1971

moći više ne postoji (to bi bila neka vrsta apologetike postojeće ideologije) ili, s druge strane, sve je ovo samo privid a stvarna distribucija moći je ostala netaknuta.

Međutim, da bi se kompleksnije opisali slika razvoja, potrebno je uvesti dodatnu konceptualnu diferencijaciju između meta-moći i moći.<sup>3</sup> Naime, dok se u prvoj dimenziji krećemo po »liniji« latentno-manifestno, u ovoj drugoj dimenziji analiziramo područje u kojem se moć manifestira. Tako se svaka socijalna akcija kreće unutar nekih definiranih okvira koji određuju mogućnosti akcije, ishode i orijentacije aktera u sistemu. Meta-moć se upravo odnosi na definiranje tih okvira. S druge strane, o moći govorimo kada neki akter unutar nekog »okvira« ili »pravila igre« ima veću mogućnost od drugih da selekcionira preferirani ishod. Npr., radna organizacija može imati moć u postojećem privrednom sistemu zahvaljujući monopolističkom položaju na tržištu, što ne znači da ima i meta-moć tj. sposobnost restrukturiranja samog privrednog sistema. Naravno da koncentracija moći u rukama jednog aktera ubrzo pobuđuje »apetit« da se iz sfere moći priđe u sferu meta-moći — najeklatantniji primjer su multinacionalne kompanije koje restrukturiraju političke sisteme nekih zemalja u skladu sa svojim interesima.

Upravo nam ova analogija pomaže da postavimo »scenu« za ono što se zbiva u jugoslavenskom razvoju. Nosioci apsolutne moći u svim sferama društva (dakle i meta-moći i »obične« moći) svjesno proklamiraju »podruštvljenje« moći, što drugim riječima znači, svoje vlastito povlačenje s političke scene. To je onaj konkretni proces koji označava povlačenje partije iz svakodnevnog upravljanja i njeno pretvaranje u idejnu i usmjeravajuću snagu što je preciznije definirano na VI kongresu 1952. godine da bi svoju definitivniju formu dobilo u Programu SKJ usvojenom na VII kongresu 1958. Drugim riječima, pluralizam se počinje očitovati u sferi moći (svoju zaočruženu teorijsku elaboraciju to dobiva u Kardeljevom konceptu pluralizma samoupravnih interesa)<sup>4</sup>, ali gdje u stvari sfera meta-moći ostaje netaknuta. Međutim, procesi strukturiranja samog sistema u sferi moći generiraju rađanje novih grupa koje na određenom stupnju počinju prelaziti i tendirati k osvajanju sfera meta-moći gdje onda imamo nužnu intervenciju kao kontra-reakciju tim procesima. Tako imamo jedno stanje u sferi ideologije koje preferira odumiranje odnosa moći kroz »podruštvljenje politike«, što u konkretnim procesima rađa nove grupe, pokrete koji se javljaju s aspiracijama da počnu strukturirati samo referentne okvire institucionalnog sistema, a što opet nosioce latentne moći stavlja pred dilemu: ili ostati po strani i pustiti da se sistem razvija u neželjenom pravcu (tj. da se struktura meta-moći poremeti); ili intervenirati, manifestirati latentnu moć (u stvari djelovati protivno vlastitoj koncepciji o simetričnoj distribuciji moći) ali usmjeriti daljnji razvoj sistema u željenom pravcu. U historijskom periodu koji je iza nas bilo je niz takvih situacija, no ovdje ćemo se koncentrirati samo na neke od njih i unutar tih situacija na neke njihove dimenzije.

<sup>3</sup> Koncept meta-moći je razrađen u radu T. Baumgartner, W. Buckley, T. R. Burns, P. Schuster: *Meta Power and the Structuring of Social Hierarchies*, u zborniku »Power and Control«, urednici T. R. Burns i W. Buckley, Sage, London, 1976

<sup>4</sup> E. Kardelj: *Pravci razvoja političkog samoupravljanja*, Komunist, Beograd, 1978

Prva dimenzija su odnosi moći unutar same radne organizacije, a druga odnos radna organizacija — okolina.

### **Organizacija i struktura moći**

U etatističkom periodu organizacija je sastavni dio birokratske hijerarhije koja počinje na vrhu s AOR-om (administrativno-operativnim rukovodstvom) i završava na dnu s izvršiocem (radnim kolektivom). Linija naređenja i komunikacija kreće se gotovo neprekinuto odozgo prema dolje. U tom periodu iako formalno — pravno samostalno lice, poduzeće je u stvari nesamostalni državni organ.

Uvođenje samoupravljanja unosi značajne promjene u tri osnovne dimenzije pomoću kojih možemo analizirati položaj poduzeća. To su:

- a) odnos poduzeća prema državi,
- b) odnos među poduzećima,
- c) odnosi unutar poduzeća.

Te tri dimenzije su naravno usko međusobno isprepletene i njihovo izdvajanje služi nam samo u čisto analitičke svrhe.

Uvođenje samoupravljanja znači u stvari prekidanje neprekinute linije od vrha državne piramide prema dnu (radnom kolektivu) kroz uvođenje »granice« u odnosu na okolinu. Što granica u odnosu na okolinu postaje izrazitija, to znači da se poduzeće sve više osamostaljuje. Država naravno igra veoma dugo važnu ulogu prvenstveno kontrolom akumulacije, ali i putem direktora koji dugo zadržava »dvojnu« ulogu agenta države i predstavnika radnog kolektiva s time da se tendencijski smanjuje prva a povećava druga. Međutim, poduzeće se izdvaja iz jedinstvenog državnog sistema i možemo pratiti stalnu tendenciju njegova osamostaljivanja (uza sve cik-cak linije karakteristične za taj razvoj).

U drugoj dimenziji uvođenje samoupravljanja znači drugačiji tip komuniciranja među radnim organizacijama. Dok je za etatistički sistem karakteristično da su komunikacije među radnim organizacijama posredovane preko »viših instanci«, sada se taj sistem posredovanja sve više razara i uspostavlja se direktna komunikacija, najprije putem tržišta, da bi se danas, uz tržište, uvodili i novi oblici društvenog dogovaranja.

Ovo dogovaranje i sporazumijevanje zamjenjuje s jedne strane klasične ingerencije države (koje postoje u znatnoj mjeri, opet sa znatnim oscilacijama, kroz cijeli promatrani period), ali i tržišnu komunikaciju koja je osobito ojačala nakon privredne reforme sredinom šezdesetih godina.

Kao što uvođenje direktnih horizontalnih komunikacija unutar organizacije predstavlja njenu demokratizaciju, tako po analogiji možemo tretirati i uvođenje horizontalnih komunikacija u globalni privredni sistem kao njegovu demokratizaciju. Pojam demokratizacije ovdje upotrebljavam u smislu ravnopravnijeg odnosa poduzeća u odnosu prema državi. Odnos među poduzećima je mnogo kompleksniji.

U trećoj dimenziji liniju odnosa moći (koja je ujedno linija potencijalnih ili aktualiziranih konflikata) možemo najjasnije pratiti u vertikalnoj i horizontalnoj dimenziji. Horizontalna dimenzija predstavlja odnose među organizacionim podjedinicama poduzeća (ekonomske jedinice — OOUR-i). Jačanjem samostalnosti poduzeća dolazi do jačanja samostalnosti i sastavnih jedinica poduzeća, što u pojedinim periodima unosi jači horizontalni konflikt u organizaciju. Međutim, jačanje samostalnosti sastavnih jedinica organizacije nije paralelno s osamostaljivanjem poduzeća u odnosu na okolinu, već je to mnogo složeniji fenomen.

Vertikalna se dimenzija kristalizira u relaciji uprava (ili tehnostuktura) — radnici. Ovo je, naravno, samo osnovna relacija konflikta koju ću pratiti jer me zanima kako se ona kasnije reflektira na odnose moći prema okolini iako je naravno »igra moći« unutar organizacije mnogo suptilnija i razrađenija. Da spomenemo samo sukobe među pojedinim grupama radnika (kvalificirani-nekvalificirani) ili pak između uprave i stručnjaka u organizaciji i sl.

Ova dimenzija konflikta unutar organizacije uprava — radnici, postaje »glavna briga« institucionalnih promjena da bi se organizacija demokratizirala, a i u manifestnim konfliktima, štrajkovima, ta linija sukoba najizrazitije izlazi na vidjelo.

### Strukturiranje moći u društvu

Osamostaljivanje poduzeća, radne organizacije prema široj okolini često se promatra kao »indikator« razvijenosti samoupravljanja. Ta simplifikacija ide toliko daleko da se kao mjerna jedinica dokle smo stigli sa samoupravljanjem uzima preraspodjela dohotka u korist privrednih organizacija i stupanj u kojemu su te organizacije postale nosioci proširene reprodukcije. »Poduzeća«, »Radne organizacije«, »Privreda« a sada »Udruženi rad«, postaju sinonim za samoupravljanje naspram »Onih drugih«. Ovdje ne želim negirati tezu da je preraspodjela nacionalnog dohotka važna za daljnji razvoj samoupravnih društvenih odnosa, već samo želim skrenuti pažnju na to da to još nije »cijela priča«. Radne organizacije su isto tako dijelovi društvenog sistema i u njima se odražavaju svi sukobi i protivurječnosti koje postoje u samom društvu. Tako prenošenje sredstava na radne organizacije ne mora dovesti do onog oblika ponašanja koji tvorci sistema očekuju uslijed same strukture odnosa unutar organizacija. Potaknut vjerojatno tim tendencijama i diskusijama kod nas, Josip Županov<sup>5</sup> uvodi pojmovnu distinkciju između samoupravljanja i radničkog upravljanja. Samoupravljanje prema njemu predstavlja autonomiju u odnosu na državnu vlast, a radničko upravljanje utjecaj radnika na upravljanje. U ovim našim već spomenutim diskusijama, međutim, povećanje stupnja samoupravljanja (dakle autonomije poduzeća ili radne organizacije u odnosu na državnu vlast, za što je jedan od bitnih indikatora prenošenje sredstava proširene reprodukcije na same organizacije) potpuno se izjednačuje s radničkim

<sup>5</sup> J. Županov: Evolucija i involucija samoupravnog poduzeća — jedan nacrt za tipološku analizu, u zborniku, Proizvodne organizacije i samoupravljanje, »Sistem i Čovjek«, Zagreb, 1975

upravljanjem (tj. utjecajem samih radnika na upravljanje). Ovakve simplificirajuće pretpostavke, koje negiraju realnu distribuciju moći i odnosa u Radnoj organizaciji, a priori je pretpostavljajući kao »samoupravnu«, nužno dovode do iznenađenja u načinu funkcioniranja samog sistema.

Ako pretpostavite da radnici imaju odlučujući utjecaj na odluke o proširenoj reprodukciji u organizaciji i pod tom pretpostavkom prenesete sredstva proširene reprodukcije na organizacije očekujući određeni tip ponašanja organizacije, diskrepancija između stvarnog i pretpostavljenog tipa ponašanja može biti ili u tome da se radnici ne ponašaju onako kako smo očekivali ili da oni nemaju utjecaj onakav kakav smo očekivali. Poznajući distribuciju moći u našim organizacijama, slobodno možemo utvrditi da bi se radilo o ovom drugom slučaju.

Kao što znamo, naše radne organizacije ne raspolažu znatnim utjecajem na tokove proširene reprodukcije te ovi problemi o kojima raspravljam ostaju još kao nešto o čemu će ubuduće još biti riječi. Međutim, jedna odluka koja je polazila od pogrešne procjene odnosa moći u globalnom društvu je svojedobno donesena i imala je značajne reperkusije na daljnje strukturiranje društveno-ekonomskih odnosa. Radi se o Zakonu o bankama iz 1964. godine. Kreatori sistema (imaoci meta-moći) smatrali su da prijenos državnog kapitala na banke znači u stvari prijenos na privredu čiji je bankarski sistem samo dio. Ta je odluka, kao što znamo, postala osnovica za ono što se danas popularno naziva osamostaljenje bankarskog kapitala i za znatan dio procesa koji stoje u osnovi onoga što se zove »stvaranje otuđenih centara moći«. Radilo se samo o tome da se konceptualno nije diferencirao složeni sistem odnosa i moći među subjektima privrednog sistema, te je tako donešena odluka dovela do procesa akumulacije nejednakosti, s tim da su banke i »reeksporteri« počeli akumulirati znatnu moć unutar privrednog sistema na račun proizvodnih organizacija. Ta akumulacija moći unutar privrednog sistema stvarala je kod određenih društvenih grupa snažne aspiracije na zadobijanje pozicija meta-moći što je igralo nemalu, ali premalo osvjetljenu ulogu, u političkim zbivanjima konca šezdesetih godina koja se pogrešno vežu isključivo uz nacionalističke tendencije.

Analogija mora biti vrlo poučna, jer kao što tamo kreatori sistema nisu uzimali u obzir diferenciranu sociološku strukturu privrednih subjekata, tako isto se u budućnosti možemo i dalje sretati s nerazlikovanjem samoupravljanja i radničkog upravljanja, što i dalje može voditi do »neočekivanih« efekata.

### **O nekim protivrječnostima dosadašnjeg razvoja**

Kreatori sistema koji u svojim rukama posjeduju meta-moć imaju među svojim orijentirima samoupravljanje (autonomiju radnih organizacija) i radničko upravljanje (demokratizaciju radnih organizacija) kao dva cilja koji se ne percipiraju kao razdvojeni. Međutim, neravnoteža u njihovoj realizaciji dovela je u proteklom razdoblju do procesa koji su tendirali k redistribuciji moći unutar sistema, pa i prema redistribuciji meta-moći.

Time su opet povratno dovodili i do određenih procesa unutar samih radnih organizacija. Ovdje ću se ukratko osvrnuti na pojavu »tehnostrukture« i tendenciju da ona počinje igrati značajnu ulogu na široj društvenoj sceni. Ta tendencija je potpuno protivna intencijama kreatora sistema pošto njihova akcija ide u smjeru povećanja moći radnika povećanjem autonomije organizacija, dok međutim, neravnomjerna distribucija moći unutar organizacija proizvodi efekt povećanja utjecaja tehnostrukture u globalnom društvu i povratno u organizacijama.

Osamostaljivanje poduzeća (o čemu se često isuviše pojednostavnjeno govori kao o jačanju samoupravljanja) dovelo je na »scenu« jednu novu društvenu grupu — tehnokraciju. Termin možda nije najsretnije izabran jer je sigurno da »naša« tehnokracija ima niz karakteristika što je razlikuju od iste takve društvene grupe koja danas karakterizira kapitalističke zemlje. (Ne smijemo smetnuti s uma da se određeni obrisi tehnokracije javljaju i u socijalističkim zemljama gdje opet nose pečat specifičnosti tog sistema.)

Evolucija sistema od etatizma prema tržišnoj privredi i samoupravljanju značila je istovremeno i promjene u položaju tehnostrukture ili, bolje rečeno, proces njenog nastajanja.

U početnoj fazi etatizma privredno rukovodstvo je sastavni dio političke elite. Rukovođenje poduzećem je »zadatak« koji se dobiva isto kao i rukovođenje ministarstvom, rad u sindikatu i sl. Proces uvođenja samoupravljanja znači u prvom redu evoluciju izvora legitimnog autoriteta — uz državu izvor autoriteta našeg menedžera postaje i radni kolektiv. Što se više uvodi tržište, to rukovodstvo organizacije postaje više vezano uz kolektiv a manje svoj izvor autoriteta traži u državi. Naravno, veze s državnim aparatom ostaju važan faktor dok god »uvjeti privređivanja« budu ovisili o mjerama koje donosi državna administracija. Međutim, te veze počinju sve više služiti kao legitimacija pred kolektivom o uspješnosti rukovodstva a ne više kao izvor autoriteta per se.

Tom evolucijom mijenja se dakle i percepcija o ulozi koju direktor (ovdje ga uzimamo kao reprezentanta tehnostrukture u organizaciji) treba obavljati. U jednom ispitivanju koje je obavljeno u jeku privredne reforme<sup>6</sup> (dakle sredinom šezdesetih godina), uloga poslovnog rukovodioca daleko je nadmašivala ulogu društveno-političkog funkcionera). U tom periodu počela se formirati i svijest o tome da bi rukovođenje privrednim organizacijama trebalo biti posebna profesija. U ovom konkretnom ispitivanju, na primjer, oko 90% ispitanih direktora, u situaciji konflikta uloga društveno-političkog funkcionara i poslovnog rukovodioca, opredjeljuje se za onu poslovnog rukovodioca. Otprilike isti postotak ne-direktora isto tako smatra da se direktori tako moraju ponašati ako do konflikta dođe.

Međutim, još interesantnije je to da se počinje sve više naglašavati potreba za adekvatnim obrazovanjem privrednih rukovodilaca. Drugim riječima, uz političke kriterije počinju dobivati na važnosti i stručni kriteriji.

<sup>6</sup> J. Županov: Da li se rukovođenje u poduzeću »profesionalizira«? u knjizi »Samoupravljanje i društvena moć«, Naše teme, Zagreb, 1969.

Taj je pritisak dvojak — s jedne strane on proizlazi iz samog načina funkcioniranja suvremene tržišne privrede (osobito »uklapanjem u svjetsku podjelu rada«), ali s druge strane to postaje i element političke kampanje gdje se kroz instituciju reizbornosti nastoji poboljšati kvalifikaciona struktura direktorskog kadra. Relativno povećanje utjecaja kolektiva na izbor rukovodstva, zahtjevi za adekvatnim obrazovanjem rukovodstva, zahtjevi koji proizlaze iz načina funkcioniranja suvremene tržišne ekonomije — sve to vodi profesionalizaciji privrednog rukovodstva i njenom približavanju načinima ponašanja karakterističnima za tehnostrukture na zapadu.

Osnovni imperativ ponašanja tehnostrukture je, kako je već tvrdio Galbraith,<sup>7</sup> zahtjev za autonomijom. Isti takav zahtjev javlja se i kod »naše« tehnostrukture. Međutim, on se i poklapa s tendencijom autonomizacije radnih organizacija shvaćene kao povećanje stupnja samoupravljanja. U situaciji postojeće asimetrične distribucije moći unutar organizacije, što su i empirijski pokazala brojna istraživanja provedena šezdesetih godina, autonomija je značila realno povećanje moći tehnostrukture unutar organizacija. Značajan je korak u sankcioniranju te moći bio i amandman XV na tadašnji Ustav koji je praktički legitimizirao postojeće procese. Tako su određeni procesi, koji su imali intenciju da demokratiziraju samoupravljanje u radnim organizacijama, zbog toga što se nije vodilo računa o postojećoj asimetričnoj distribuciji moći unutar organizacija, tu asimetričnost još više i produbili.

No, ostavimo na čas odnose moći unutar organizacije po strani i pogledajmo što se zbiva na nivou globalnog društva.

Tehnostuktura, utvrdivši svoje pozicije moći unutar organizacije, počinje izlaziti na širu društvenu scenu. S jedne strane, to se dešava njezinim povezivanjem s političkom elitom. Ovaj proces osobito kulminira koncem šezdesetih godina, iako ima različite forme u pojedinim republikama. Tako u Hrvatskoj dolazi do povezivanja vrhova poduzeća s političkim rukovodstvom u borbi protiv koncentriranog kapitala izvan Hrvatske, u Sloveniji je to orijentacija prema » Zapadnoj« Evropi, a u Srbiji je to koncepcija »nosilaca razvoja« i sl. Druga strana istog procesa je autonomno nastupanje tehnostrukture koja počinje posizati za meta-moći. To se najbolje može pratiti preko sastava privrednog vijeća i povećane uloge koju ono ima u donošenju političko-ekonomskih odluka.

Politički sukobi početkom sedamdesetih godina donijeli su poraz ovih tehnokratskih tendencija, inače u mnogim slučajevima usko povezanih s nacionalističkim tendencijama. Došlo je do direktnijeg uskakanja nosilaca meta-moći u restrukturiranje samog sistema. Tehnostuktura je poražena u svojim pokušajima da zadominira relacijama meta-moći.

Razmotrimo sada koje su osnovne dimenzije prestrukturiranja sistema što su u stvari usmjerene na smanjivanje moći tehnostrukture i jačanje moći radnika, a koji proces se može pratiti od amandmana do novog Ustava i ZUR-a.

<sup>7</sup> J. K. Galbraith: Nova industrijska država, Stvarnost, Zagreb 1970



Prva je dimenzija ponovo jače stavljanje u prvi plan politički subsystem, te se time stvara kontrapozicija »depolitizaciji« koja je omogućila uspjeh tehnostrukture. Elaboraciju ovoga možemo naći jasno razrađenu kod Kardelja. »Svojevremeno smo, s pravom — piše on — razbijali personalnu uniju partijskog i državnog izvršnog aparata, jer je ona bila pravi izvor birokratizacije društva, pa i same Komunističke partije. Danas je takva opasnost bitno ograničena. Međutim, postoji jedna druga opasnost, to jest da Savez komunista — u uslovima kada su se centri političke snage definitivno pomaknuli iz državnog aparata i sistem samoupravnih zajednica — ostane suviše na periferiji stvarnih društvenih zbivanja koja se odvijaju u sistemu samoupravnih društveno-ekonomskih odnosa udruženog rada, kao i u delegatskom sistemu, a samim tim da oslabi njegova povezanost s radnim masama . . . Ako bi Savez komunista ostao izvan te samoupravne strukture, onda postoji opasnost da tu strukturu pomalo osvajaju druge tendencije, pa čak i drugi politički faktori sa ciljem ponovnog potiskivanja Saveza komunista iz sistema, kao što je to bila tendencija malograđanskog liberalizma i pristalica stranačko-političkog pluralizma, ili će, pak, sam Savez komunista biti prisiljen da ponovo pravi zaokrete i nameće rešenja odozgo.«<sup>8</sup> Očito je da Kardelj pod drugim političkim faktorima misli na ona društvena grupiranja koja počinju tendirati k tome da ugroze postojeće odnose meta-moći a da pod pravljem zaokreta i nametanjem rješenja odozgo podrazumijeva ono što sam opisivao kao aktivizaciju nosilaca latentne meta-moći na restrukturiranju sistema u željenom pravcu, tj. burne političke procese koncem šezdesetih i početkom sedamdesetih godina.

Druga dimenzija ponovnog uravnoteživanja odnosa meta-moći je onemogućavanje tehnostrukture da ima autonomni izvor moći unutar političkog sistema. Jedan od glavnih izvora tog autonomnog političkog djelovanja — privredno vijeće (ili direktorsko vijeće kako je često nazivano u političkom žargonu) — ukinuto je, a vijeće udruženog rada kao njegov nasljednik potpada pod opće principe delegatskog sistema gdje rukovodioci ne mogu biti delegati. Naravno, direktori, a i ostali rukovodioci i dalje se nalaze u delegacijama na raznim nivoima delegatskog sistema, ali ovaj puta »profilirani« kroz delegacije društveno-političkih organizacija. Dakle, njihov autonomni izvor moći, vlastite radne organizacije, izmaknut im je kao izvor političkog nastupa.

Posljednje dvije dimenzije idu k demokratizaciji radnih organizacija i to su deautonomizacija organizacija i naglasak na radničkom upravljanju.

Deautonomizacija radnih organizacija znači razbijanje barijere što su ih organizacije postavile prema okolini. Radna organizacija (organizacija udruženog rada) ne promatra se više kao tržišni subjekt koji se nalazi u antagonističkoj borbi sa svim ostalim subjektima i slijedeći maksimalizaciju dohotka, analogno paraboli Adama Smitha o nevidljivoj ruci, ostvaruje maksimalno dobro za cjelinu, prelazi se s grupnopoduzetničkog radnog modela organizacije na globalni samoupravni (klasni) model, da se poslužimo terminologijom Josipa Županova.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> E. Kardelj: Pravci razvoja političkog sistema socijalističkog samoupravljanja, Komunist, Beograd, 1978

<sup>9</sup> J. Županov: Evolucija i involucija samoupravnog poduzeća . . .

U tom globalnom samoupravnom (klasnom) modelu, nasuprot autonomiji poduzeća, različite poslovne organizacije samo se tretiraju kao karike u lancu »asocijacije proizvođača« gdje ni jedna nije potpuno autonomna, ali se, također, ne mogu nametati nikakve odluke. Autonomne odluke bazirane su na samoupravnim sporazumima i dogovorima. Druga karakteristika takve organizacije je da ne ostvaruje vlastite ciljeve (tj. dohodak kao izvor osobnih dohodaka) na tržištu bez obzira na druge, nego da su ti vlastiti ciljevi uvijek u okviru nekih ciljeva koji su zajednički određeni samoupravnim sporazumima. Drugim riječima, poduzetničko ponašanje je ograničeno klasnom solidarnošću, a tržišna koordinacija samoupravnim sporazumijevanjem i dogovaranjem. Globalni samoupravni model, koji se tako gradi, uzima kao osnovni mehanizam koordinacije samoupravno sporazumijevanje i društveno dogovaranje uz djelovanje tržišta i minimizaciju uloge države.

Za problem odnosa moći za nas je ovdje interesantan jedan aspekt koji direktno pogađa sferu koju istražujemo. Institucionalne promjene, koje stoje u podlozi ovog restrukturiranja čitavog i privrednog sistema, nisu zapravo bile inicirane iz samog privrednog subsistema. Kako piše D. Kalogjera: »Samoupravno sporazumijevanje i društveno dogovaranje nastali su i razvili se kao dio socijalističkih samoupravnih odnosa više iz političkog sistema i prakse, nego iz potrebe ekonomskog razvitka. Stoga se samoupravni dogovori i društveno dogovaranje realiziraju u svakodnevnoj društvenoj i ekonomskoj praksi pretežno političkim akcijama i normativnim pristupom, a manje ekonomskom i društvenom potrebom.«<sup>10</sup>

Kako dakle nema pokreta »odozdo« koji bi zahtijevao uvođenje sistema sporazumijevanja i dogovaranja, možemo ga tretirati kao akciju kreatora sistema (nosilaca meta-moći) u smjeru demokratizacije sistema i suzbijanja tendencija k ugrožavanju vlastite meta-moći. Dakle, ovim sistemom se, između ostalog, povećava društvena kontrola nad tehnostrukturnom. Naravno da su direktni reprezentanti te društvene kontrole političke organizacije i država.

Drugi značajan proces je stavljanje naglaska na radničko upravljanje u čemu je bit cjelokupne takozvane »ourizacije« organizacija. Pretpostavka od koje se polazi je da će se stvaranjem manjih organizacionih jedinica povećati mogućnost direktnog sudjelovanja radnika u procesu donošenja odluka. Također se povećavaju ingerencije zbora radnih ljudi koji treba sankcionirati sve vitalne odluke za organizaciju.

Svi ti procesi se mogu također promatrati u konetektu zadovoljavanja cilja povećavanja demokratizacije radnih organizacija povećanjem utjecaja radnika što, međutim, implicira smanjenje moći uprave.

### **Neki zaključci o strategiji demokratizacije**

Ako pođemo od pretpostavke da se smanjio jaz u distribuciji moći u organizacijama nakon novih institucionalnih promjena (o čemu možemo

<sup>10</sup> D. Kalogjera: Samoupravni sporazumi i društveni dogovori — mehanizmi samoupravne integracije udruženog rada, *Ekonomski Pregled*, 3—4/1975

samo više ili manje nagađati jer je zategnuta politička situacija sedamdesetih, a sada nepovoljna ekonomska situacija potpuno zatvorila vrata radnih organizacija za empirijsko istraživanje pogotovo takvih osjetljivih problema kao što je moć), možemo sebi postaviti pitanje što to znači za distribuciju moći u globalnom društvu.

Jedna je od hipoteza, koju možemo postaviti, da u tročlanom odnosu politička elita — tehnokracija — radnici, povećanje moći prve na račun druge, ne znači odmah i porast utjecaja treće. Drugim riječima, politička elita je možda opet ostala »sama na bojnopolju« onemogućivši svog glavnog konkurenta, tehnokraciju, a da se istovremeno nije značajnije povećala moć radnika kao treće grupe. Dakle, destratifikacija moći u organizacijama ne znači automatski i destratifikaciju moći u društvu — upravo obrnuto, ona može značiti još izraženiju neravnomjernu distribuciju moći u društvu.

Zašto smanjenje moći tehnokracije ne znači automatski i povećanje moći radnika unutar organizacije?

Ako bismo u organizacijama (kao i u ostalim socijalnim sistemima) imali na djelu »zero-sum« relaciju što se tiče odnosa moći među grupama, onda bi smanjivanje moći jedne grupe automatski značilo povećanje moći druge. (U ovom slučaju smanjenje moći tehnokracije značilo bi povećanje moći radnika.) Međutim, sve veći broj autora smatra da je ukupna količina moći u organizacijama fleksibilna, pa prema tome smanjenje moći vodstva ne znači automatski i povećanje moći podređenih.

Možemo postaviti hipotezu da se smanjenjem moći uprave u konkretnom slučaju nije bitno povećala moć radnika. Drugim riječima, ukupna količina kontrole u organizaciji opala je. To je sasvim konzistentno s činjenicom da se smanjila autonomija poduzeća u odnosu prema okolini (nije bitno u ovom slučaju što to smanjivanje autonomije ne ide na račun države već samoupravnih formi integracije — samoupravnih sporazuma i dogovora npr.), kroz smanjenje autonomije ide smanjenje »područja kontrole« iz koje se crpi moć pa smanjenje količine moći u rukama tehnostrukture ide u »okolinu« a ne u automatsko povećanje moći radnika — dakle, njoj suprotstavljene grupe u organizaciji.

Tako se sve veće područje odlučivanja relevantnog za organizaciju donosi u okolini organizacije gdje su još uvijek političke organizacije autonomni regulator.

Intencija nosilaca meta-moći je da povećaju moć radničke klase u radnim organizacijama, a time i u globalnom društvu, čime bi se u slijedećem koraku negirala nejednaka distribucija moći u društvu. (Polazeći od Marxove postavke da je radnička klasa ona klasa koja nema nikakve svoje posebne interese koji nisu ujedno i općedruštveni.)

Protivrječnost te strategije ogleda se u tome što se time akcija ograničava na redistribuciju moći u organizaciji misleći da će se time automatski povećati moć u društvu. Međutim, možda tek povećanjem moći u društvu možemo postići da se mijenja struktura moći u organizaciji.

Možda je borba za demokratizaciju organizacija moguća tek kroz borbu za demokratizaciju u društvu. Pri tome moram upozoriti da se demokratizacija društva ne iscrpljuje samo u kontroli viška rada kako se danas kod nas često pretpostavlja. Autonomna politička akcija i izgradnja svijesti o vlastitom položaju u društvu je mnogo kompleksnija od kontrole nad ekonomskom reprodukcijom (iako naravno ona nije nevažna).

Iz ovoga možemo izvući dva zaključka koji mogu biti važni za strategiju samoupravljanja i demokratizacije radnih organizacija.

- 1) Vjerojatno nema »univerzalnog puta« demokratizacije radnih organizacija što bi se iz čitanja literature o tome moglo zaključiti. Demokratizacija »odozgo« ili »odozdo« ili pak u nekom »susretnom« vidu može biti različito uspješna u različitim sistemima.
- 2) Pred nama stoji konkretni problem razrada strategije demokratizacije organizacija u našem samoupravnom sistemu. Prvi val »teoretskih kritika« išao je u smjeru pokazivanja da demokratizacija ne počinje dovoljno »odozdo« od nivoa radnog mjesta. Ja bih formulirao drugu primjedbu da možda, upravo obrnuto, treba početi demokratizacijom »odozgo« da bi se uspjelo bitno prestrukturirati neravnomjernu distribuciju moći u organizaciji . . .

Ovakvoj demokratizaciji »odozgo« može se proći na dva osnovna načina. Jedan je onaj koji polazi od konfliktuoznosti sistema. Polazeći od pretpostavke o korisnosti konflikta za stabilnost društvene strukture razrađuje se sistem »institucionalizacije« konflikta na globalnom planu koji, među ostalim efektima, treba rezultirati ubrzanjem demokratizacije globalnog društva i radnih organizacija. Takav je, na primjer, prijedlog da se postojeća moć uprave legitimizira ali da se moć radnika »sindikalizira« u smislu stvaranja potpuno autonomne radničke organizacije što bi stvaralo simetričniju distribuciju moći na interorganizacionom nivou iako bi distribucija moći na intraorganizacionom nivou ostala više manje nepromijenjena. Od ovog »političkog« modela demokratizacije koji zagovara Josip Županov,<sup>11</sup> razlikuje se koncepcija koja polazi od ekonomskog faktora maksimalizacije individualne participacije u raspodjeli, čime se doduše smanjuje već postojeći prostor odlučivanja unutar organizacije, ali se povećava mogućnost utjecaja na globalne procese.<sup>12</sup> Konzekvenca ovih modela je u svakom slučaju profesionalizacija upravljanja, dakle priznavanje potrebe za tehnostrukturom i njenim kompetentnim odlučivanjem u »stručnoj sferi«. Međutim, toj tendenciji se uvijek suprotstavlja neki kontra-centar moći koji je kontrolira.

Iako je operativno različita, ovome ne protivrjuje ni koncepcija Dušana Bilandžića<sup>13</sup> o samoupravljanju kao odlučivanju o društvenim aspektima tehničko-ekonomskih odluka koje donosi tehnostruktura. Činjenica

<sup>11</sup> J. Županov: Samoupravljanje i društvena moć u radnoj organizaciji, u zborniku »Industrijska sociologija«, Naše teme, Zagreb, 1971

<sup>12</sup> Ovu koncepciju zastupa V. Rus u radu: Novi model samoupravljanja i njegova relevantna okolina, u »Sistem i Čovjek« Zagreb, 1975, knjiga 4

<sup>13</sup> D. Bilandžić: Kako radnici stvarno mogu upravljati poduzećem, u zborniku »Radnička klasa u socijalizmu«, Naše teme, Zagreb, 1969

jest da novi Ustav i promjena potpunog institucionalnog sistema znači određenu tendenciju demokratizacije društva u svim smjerovima. Međutim, polazna pretpostavka nije kompletna konfliktuoznost sistema od koje spomenute koncepcije polaze, već njena modifikacija kroz koncept pluralizma samoupravnih interesa. Dok prije navedene koncepcije polaze od društvenih grupa koje se nalaze u suprotstavljenom položaju zbog društvene podjele rada, koncept pluralizma samoupravnih interesa polazi od sektora društvene proizvodnje i njihovih suprotstavljenih interesa — to je najvidentnije u instituciji SIZ-ova. Delegatski sistem koji se konstituira na globalnom društvenom nivou (a u kojem su ujedno ugrađeni »filtri« za osiguranje demokratskog principa u bazi) predstavlja korak u smjeru globalne društvene demokratizacije koja se treba reflektirati na demokratizaciju unutar organizacija.

**Duško Sekulić**

ORGANIZATION AND SOCIETY

(S u m m a r y)

In this article the author attempts to analyse the power relationships in the Yugoslav society, in post-war historical perspective of development. He is using the difference between power and meta-power as the conceptual framework. The whole development can be demonstrated as the creation of a system by actors who have meta-power and who want to negate their own meta-power by development of self-management. However, the spontaneous developments lead to such social structuring which challenges the established structure of meta-power. The dilemma with which those having meta-power are faced is whether to intervene into the development of the system and thus »come to surface« as the one having meta-power, or leave the development to remain spontaneous and in such a manner endanger their meta-power.

Particular attention has been paid to the relationship between an enterprise and the political system as that sphere of the social system where the processes described in this article are shown with great clarity.

Translated by  
Katarina Tomaševski