

Radničko samoupravljanje — socijalistički mit ili prognoza

Alan Whitehorn

Department of Political Science
Carleton University, Ottawa and Concordia University, Montreal
Canada

Revija za sociologiju, God. VI, 1976 (2—3, travanj—rujan): 17—30

UVOD

Ovaj je rad komparativna analiza o četiri jugoslavenska i četiri kanadska poduzeća. Napisan je na temelju rezultata dobivenih na malim uzorcima i uz sva ograničenja koja se vezuju uz primjenu metode ankete. Središnji problem na kojega pokušava odgovoriti jest odnos između samoupravljanja i otuđenosti radnika — temeljno pitanje humanističke socijalističke teorije.

Vrlo je mali broj istraživanja, posebice empirijskih, čiji je predmet alienacija u socijalističkim zemljama. Još manje je pokušaja komparativne analize socijalističkih i kapitalističkih društava. Komparativna analiza nailazi na velike teškoće, nalaže brojne pretpostavke i redukcije, koje ne želim umanjivati ili negirati. Želimo li, naime, uopće empirijski testirati opće pojmove kao što su to moć i otuđenje, moramo to činiti s izvjesnim nepreciznostima i teškoćama.

Iako je socijalizam jedna od najbogatijih i najsugestivnijih društvenih teorija, to ne znači da ga treba prihvatiti kao zatvoreni teorijski sistem. Prije bi trebalo nastojati da se postepeno prošire njegovi parametri. Polazeći od toga, namjera je ovoga članka da dâ skroman doprinos istraživanju stanovitih socijalističkih hipoteza.

U istraživanju sam pošao od suvremenih pokušaja određivanja broja dimenzija otuđenja. M. Seeman¹ u svom je pionirskom radu sugerirao pet dimenzija: osjećaj nemoći, pomanjkanje normi, besmislenosti, izolacije i samootuđenja. D. Dean,² u nešto modificiranoj verziji — primijenjenoj u ovom

¹ Seeman, M., »On the Meaning of Alienation«, *American Sociological Review*, No. 6, 1959, pp. 783—791. Za najdetaljnije sažetke izvanredno ekstenzivne empirijske literature o otuđenju vidi: Lystad, M., *Alienation. An Annotated Bibliography*, Washington 1969; Clinard, M. (ed.), *Anomie and Deviant Behaviour*, New York 1964; Finifter, A. (ed.), *Alienation and the Social System*, New York 1972; Johnson, F. (ed.), *Alienation. Concept, Term and Meanings*, New York 1973.

² Dean, D., »Alienation. Its Meaning and Measurement«, *American Sociological Review*, No. 5, 1961, pp. 753—758.

istraživanju — sugerirao je tri ključne dimenzije: osjećaj nemoći, anomiju i socijalnu izolaciju. Definirao ih je na slijedeći način:

osjećaj nemoći = nemogućnost kontroliranja vlastite sudbine;

osjećaj izostajanja normi = anomija, nepostojanje svrhe, nepostojanje vrijednosti ili konflikta normi;

društvena izoliranost = odvajanje od sebi ravnih i svih ostalih ljudi.

Premda neki marksisti taj okvir drže inkompatibilnim s marksizmom, tvrdim da se ove dimenzije nalaze i u Marxovim spisima. Obratimo pažnju, na primjer, na slijedeći Marxov tekst: »Alijencija je očigledna ne samo u činjenici da moja sredstva za život pripadaju *nekome drugom* (samootuđenje), da su *moje želje* nedokučive jer su u posjedu *nekog drugog*, da je sve *nekako drugačije* nego što jeste (nepostojanje normi), i da je moja aktivnost *nekako drugačija*, nego konačno i da — a to je i slučaj s kapitalistom — jedna *nehumana sila* vlada svime (osjećaj nemoći).«³

NEKI REZULTATI

U radu sam pokušao testirati slijedeće ključne propozicije, prisutne u velikom dijelu socijalističke literature koja se bavi alijenacijom:

1) je li tvornica kojom upravljaju radnici demokratičnija (pularistička, poliarhijska) od kapitalističkog poduzeća;

2) percipiraju li zaposleni u tvornici kojom upravljaju radnici svoje uvjete povoljnijima ili ne;

3) vezuje li se radničko samoupravljanje s nižim stupnjem otuđenja;

4) kakav je odnos između klasne pripadnosti i otuđenja;

5) postoji li povezanost između sudjelovanja u samoupravljanju i slabije alijeniranosti;

6) postoji li čvrsta povezanost između otuđenosti u poduzeću i otuđenosti u društvu?

Je li jugoslavenska tvornica kojom upravljaju radnici poliarhijska?

Čini se da je pitanje je li raspodjela društvene moći u tvornici kojom upravljaju radnici više poliarhijska, odnosno pluralistička, krucijalno, i zavređuje li veću pažnju. Socijalisti decidirano tvrde da socijalistička tvornica mora da bude demokratičnija, te da će slijediti politiku i uvjete prosvijećenosti. Nesumnjivo je da u sadašnjim nacionaliziranim poduzećima u Sovjetskom savezu i u Velikoj Britaniji *nisu* razvijeni visoko participativni i pluralistički unutar-tvornički odnosi. Slijedeće je pitanje: pridonosi li radikalniji socijalistički prijedlog radničkih savjeta u tvornicama proširenju moći?

Moć je kao varijabla teško mjerljiva, ali se tom zadatku možda može prići ispitivanjem percepcije javnosti o tome tko su nosioci moći. U svakoj smo tvornici od ispitanika tražili da rangiraju vodeće strukture u poduzeću prema stupnju utjecaja. Analiza percipirane količine utjecaja različitih tvorničkih grupa izvršena na uzorku⁴ ukazuje da je jugoslavenski sistem izrazitije poliar-

³ Marx, K., »Third Manuscripts«, *Marx's Concept of Man*, New York 1967, p. 151.

⁴ U uzorak su ušla samo poduzeća iz najrazvijenije republike. Naime, ako je model igdje primijenjen, onda je to najvjerojatnije u srednje ili visokoindustrijaliziranim regijama.

RADNIČKO SAMOUPRAVLJANJE

hičan — osobito usporede li se strukture koje su tradicionalno povezane s radom (radnički savjet, sindikat, kvalificirani i nekvalificirani radnici) i uprava (direktor, upravni odbor, nadzorno i tehničko osoblje). Percepcija grupnog utjecaja sugerira da je sistem potpuno poliarhičan. Omjer utjecaja upravljačkih tijela naprama utjecaju rada jest, na primjer, 1.278 : 1.000. Jedino se direktora percipira utjecajnijim od radničkog savjeta.

Ispitivanje istom metodom u kanadskim tvornicama dalo je omjer moći upravljačkih i radničkih struktura 1.345 : 1.000. Prema tome, u Jugoslaviji se percipira razvijenija egalizacija moći nego u Kanadi. U oba sistema, međutim, ispitanici plediraju za mnogo većom socijalizacijom moći. Unatoč kraćoj pojesti demokratskog iskustva demokratske aspiracije Jugoslavena nisu jače od aspiracije Kanađana. Ipak, u Jugoslaviji su percepcije stvarnog i idealnog utjecaja više poliarhijske ili demokratske.

T a b l i c a 1
*Percepcija utjecaja uprave u Jugoslaviji
i Kanadi*

Utjecaj	Kanada	Jugoslavija
Idealan	1.219	1.087
Stvaran	1.345	1.278
N	101	180

Opaska: Značajnost razlike nije testirana. Manji rezultat znači veći pluralizam.

Djelomično to potvrđuje percepcija vlastitog utjecaja u poduzeću. Rezultati na pitanje: »*Koliki utjecaj imaju osobe kao što ste vi na način kako se poduzeće vodi?*« prikazani su u tablici 2. Individualno, jugoslavenski radnici ističu da imaju veći utjecaj nego što to kazuju kanadski radnici. Možda paradoksalno, odgovori uprave na isto pitanje (tablica 3) jasno pokazuju da jugoslavenske manageri percipiraju da u tvornici imaju veći utjecaj nego što to

T a b l i c a 2
Percepcija vlastitog utjecaja rada na vođenje
poduzeća*

	Jugoslavija	Kanada
Utjecaj	3.328	3.950
S. D.	0.945	1.146
N	123	80

t-test značajan na razini 0.01; $3.66 > 2.2326$; $df = 201$

* Proizvodni radnici i činovnici; manji rezultat znači veći utjecaj.

percipiraju njihovi kanadski kolege. Zato se postavlja pitanje: nisu li radnici pretežno obmanuti i ne drže li manageri još uvijek sve u rukama? Ta se važna pitanja ne smiju olako mimoići. Plauzibilno objašnjenje ove privredne kontraindikacije između jugoslavenskih radnika i managera, koji jedni i drugi drže da imaju veći utjecaj, jest, međutim, veća efektivnost komunikacija i

REVIJA ZA SOCIOLOGIJU

obrasca utjecaja u jugoslavenskom sistemu. Drugim riječima, umjesto percepcije sistema radnici-uprava kao »zero-sum game«⁵ u kojem jedan mora gubiti da bi drugi dobio, sistem se može percipirati kao kooperativni sistem »plus-sume game«. U tom društvenom okviru svi mogu percipirati da im je utjecaj porastao. Tu hipotezu sugerira i R. Likert⁶ koji je našao da je u američkim demokratskim poduzećima ukupni utjecaj svih grupa veći nego u manje demokratskim.

Tablica 3
Percepcija uprave o vlastitom utjecaju*

	Jugoslavija	Kanada
Utjecaj	2.745	3.200
S. D.	0.627	1.240
N	51	20

t-test nije značajan na razini 0.05; $1.527 > 1.671$; $df = 69$
 značajan na razini 0.10
 * Mlađi, srednji i stariji management, stručnjaci.

Drugačiji zaključak, međutim, proizlazi iz usporedbe odgovora radnika i odgovora uprave o vlastitom utjecaju u jugoslavenskim i kanadskim poduzećima (tablica 4).

Tablica 4
Komparativni prikaz percepcije vlastitog utjecaja jugoslavenskih i kanadskih radnika i uprave

	Jugoslavija		Kanada	
	Rad	Uprava	Rad	Uprava
Utjecaj	3.382	2.745	3.950	3.200
S. D.	0.945	0.627	1.146	1.240
N	123	51	80	20

t-test je značajan na razini 0.01; $5.221 > 2.576$;
 $df = 172$

t-test je značajan na nivou 0.02;
 $2.396 > 2.390$; $df = 98$

Opaska: Niži rezultat znači veći utjecaj.

Kada se radi o *individualnom utjecaju* u oba sistema postoje značajne razlike između utjecaja rada i uprave. U tom pogledu između sistema postoje male razlike.

U opreci s onim što bi se moglo očekivati polazeći od teoretičara samoupravljanja, veći dio kanadskih nego jugoslavenskih radnika izjavio je da iznosi sugestije o radu poduzeća. Razlika je poprilična⁷ i dosta kritična po samoupravni sistem. No, budući da postoji sistem radničkih savjeta drži se da radnici mogu smatrati da svoj utjecaj ostvaruju preko kolektivnih predstavnika, pa postoji mala potreba za pojedinačno iznošenje prijedloga. Ovaj argument

⁵ Kaplan, A., *System and Process in International Politics*, New York 1957, naročito deveto i deseto poglavlje.

⁶ Likert, R., *New Patterns of Management*, New York 1961.

⁷ Vrlo je teško, međutim, razlučiti kakav utjecaj na komparaciju imaju veći non-response u Kanadi i činjenica da su kanadska poduzeća bila manja.

RADNIČKO SAMOUPRAVLJANJE

držim osjetljivim na kritiku. Naime, oni koji se osobno znaju i koji se mogu identificirati sa svojim predstavnicima logično bi bili skloniji da iznose mišljenja o pojedinim problemima, jer za takvu komunikaciju ima manje barijera i inhibicija.

Tablica 5
Iznošenje prijedloga o radu poduzeća

— U %

Struktura	Jugoslavija			Kanada		
	Da	Ne	Ukupno	Da	Ne	Ukupno
Rad	37.1	62.9	100	51.9	48.1	100
Uprava	82.4	17.6	100	89.5	10.5	100

N = 177; phi = -0.40; tau-c = -0.38
 χ^2 značajan je na razini 0.01

N = 98; phi = -0.27; tau-c = -0.23
 χ^2 značajan je na razini 0.01

Pitanja intenziteta utjecaja i poliarhije mogu se, također, osvijetliti analizom stupnjeva participacije. Prema podacima poduzeća veliki broj sastanaka različitih organizacija (upravni odbor, radnički savjet, SK, sindikat) u toku mjeseca ukazuje da se radi o aktivnom društvenom sistemu. Nije poznato koliko su ti sastanci povezani, ali su sigurno prisutni problemi višestrukog članstva i vremenskog ograničenja. Štoviše, jedan je rukovodilac (član upravnog odbora) rekao »da je previše komisija i sastanaka na kojima pojedinac mora sudjelovati«. Veliki broj sastanaka razlog je niskog preklapanja članstva (jedan u devet) u radničkim savjetima i njihovim komisijama.

Općenito, mali je broj podataka o ulozi specijaliziranih komisija radničkih savjeta. I moje istraživanje neznatno eliminira taj nedostatak. Jedno je, međutim, jasno. Analogija s parlamentarnim sistemom, s njegovim specijaliziranim komitetima sastavljenim isključivo od članova parlamenta ne stoji pošto je mali broj članova radničkog savjeta ujedno i član komisija. U nekim poduzećima utjecaj se savjeta ogleda u tome što predsjednik komisije mora da bude član savjeta ili odbora. Pošto je ključna uloga komisija iznošenje prijedloga, i kako nema raspoloživih jugoslavenskih podataka o njihovom sastavu, držim da je u njima vrlo vjerojatno visoko zastupljeno kvalificirano i stručno osoblje. Tako se čini da su komisije »stručna služba« tvorničkog parlamenta s istom opasnošću od potencijalne nadmoći nad tvorničkim parlamentarima. To prije kad je poznato da sjednicama savjeta često prisustvuju nečlanovi, da sjednicama u prosjeku prisutvuje oko 70% članova, i da je odnos diskutiranih članova prema dvadeset i osam članova. Naravno, pravo glasa imaju samo članovi i u konačnoj analizi savjet je formalno superioran. Međutim, ako se radi o kompliciranim tehničkim problemima, vjerojatno će se dogoditi da komisije budu izvor mnogih stvarnih odluka, koje će savjet pretežno samo ratificirati.⁸

Pozitivna posljedica slabog preklapanja članstva u komisijama i savjetu jest ta da je, sa stajališta masovnosti sudjelovanja, mnogo više aktivnih osoba nego što to proizlazi iz statistika o članstvu u radničkim savjetima.

⁸ Obradović, J., »Distribution of Participation in the Process of Decision-Making on Problems Related to the Economic Activity of the Company«. In: First International Sociological Conference on *Participation and Self-Management*, Vol. 2, Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb 1972.

Mada ekstenzivnija (sa više sudionika) nego bi se to u prvi mah pomislilo, participacija je slabijeg intenziteta od očekivanog. O tome govori podatak da sjednicama u prosjeku prisustvuje 70% članova radničkih savjeta.

Drugi potencijalni problem vezan sa sudjelovanjem na sjednicama proizlazi iz evidencije prisutnih i odsutnih članova. Evidencija je razumna sama po sebi. Međutim, u dva su poduzeća izostanci dihotomizirani u ispričane i neispričane. Bitno je tko i kako donosi ovaj sud. Stupanj prisustvovanja sigurno je korisno pomagalo da bi članovi kolektiva mogli vrednovati svoje izabrane predstavnike ali to može ukazivati i na jedan aspekt moguće mobilizacije zaposlenih od strane uprave kada se nepristustvo tako vrednuje.

Demokratski aspekt jugoslavenskog poduzeća konačno smanjuje stvaran broj sastanaka u toku radnog vremena. Održavanje sastanaka u toku radnog vremena ograničava broj osoba koji mogu prisustvovati i povećava vjerojatnost da najveći broj zaposlenih dobiva informacije sa sjednice iz druge ruke. Štoviše, takve špekulacije potvrđuje 50.6% ispitanika koji su izjavili da *nikad* ne prisustvuju sjednicama savjeta, 65.6% ispitanika koji *nikad* ne prisustvuju sjednicama upravnog odbora i 48.8% ispitanika koji *nikad* ne prisustvuju sastancima sindikata.⁹ Prisutna je dilema da li bi sastanci izvan radnog vremena — a to bi bilo u skladu s idealom demokratskog aktivnog i predanog tvorničkog građanina — s toga što bi od sudionika i promatrača zahtijevali da žrtvuju svoje vrijeme mnoge obeshrabili da se kandidiraju. Sastanci u toku radnog vremena, uz financijsko obeštećenje, obeshrabuju radnike da se kandidiraju ali povećavaju tajnost jer im mali broj zaposlenih prisustvuje. To se samo djelomično može izbjeći efikasnim izvještavanjem sa sjednica.

Možda je konačni indikator rasprostranjenosti egalitarizma u jugoslavenskom tvorničkom sistemu analiza ekonomskih beneficija, na primjer, dohoda. U prosjeku omjer između dohotka direktora i nekvalificiranog radnika kreće se od 4.8 do 3.4. To je prilična razlika za socijalistički sistem iako nije toliko ekstremna kako je često u velikim kapitalističkim korporacijama. Vrednovanje ovog aspekta jugoslavenskog samoupravnog poduzeća, prema tome, ulijeva umjereni optimizam. Opća je impresija da jugoslavenski samoupravni socijalizam ima djelomičnu prednost u smjeru poliarhije.

Je li postojanje samoupravljanja povezano s nižim stupnjem otuđenosti?

Teško je procijeniti dugoročni uspjeh i prihvaćanje radničkog samoupravljanja u Jugoslaviji pošto je 25 godina relativno kratak period za donošenje suda o bilo kojem sistemu, a posebno stoga što se samoupravljanje na operativnoj razini počelo razvijati tek kasnih pedesetih godina. Možda bi ponajbolju opću ocjenu mogli dati zaposleni. Na pitanje »Kako je uvođenje radničkog samoupravljanja dirnulo vaš položaj?«, jugoslavenski su ispitanici odgovorili (N = 174):

— znatno je poboljššan	8.0%
— poboljššan je	44.8%
— ne znam	44.8%
— nije poboljššan	1.1%
— uopće nije poboljššan	1.1%

⁹ Dva su ova postotka veoma umjereni pokazatelji nepristustvovanja, jer mnogi nekvalificirani radnici — koji najvjerojatnije ne prisustvuju sastancima odbora i sindikata — na ovo pitanje nisu odgovorili (8 od 180 za savjet, 49 od 180 za upravni odbor i 21 od 180 za sindikat).

RADNIČKO SAMOUPRAVLJANJE

Iako većina ispitanika smatra da im je položaj poboljšán, skoro polovica ih je nesigurna i ne opredjeljuje se. Možda taj rezultat pokazuje da promjene za znatan dio ljudi nisu bile dovoljno brze i kao da potkrepljuje prigovor da određene aspiracije vezane uz samoupravljanje još uvijek ne mogu biti ispunjene. On, također, pokazuje da Jugoslavija sada nema do kraja razvijen masovno-participativni samoupravni sistem. To potvrđuje i podatak da se samo 30.3% ispitanika osjeća vlasnicima poduzeća. Takvi nalazi potkrepljuju Županovljevu¹⁰ studiju u kojoj on dokazuje da se prosječan jugoslavenski radnik ne ponaša kao suupravljáč nego većinom kao najamni namještenik. Optimistički je znak, međutim, da je osjećaj vlasništva u jugoslavenskim poduzećima viši, iako ne statistički značajno, nego u kanadskim poduzećima.

Tablica 6
Radnici koji se osjećaju vlasnicima poduzeća

Zemlja	Mjera osjećaja vlasništva	S. D.	N
Kanada	3.474	1.238	76
Jugoslavija	3.237	1.294	114

t-test nije značajan na razini 0.20; $1.267 < 1.282$; $df = 198$
Opaska: Niži rezultat ukazuje na prisutniji osjećaj vlasništva.

Uz osjećaj vlasništva nad kolektivno vođenim samoupravnim poduzećem vezuje se problem percepcije temeljnih ciljeva i aspiracija sistema, tj. kako ih doživljavaju zaposleni. Prvo mjesto na rang-listi dobivenoj na temelju odgovora zaposleni su pridali ekonomskoj efikasnosti, zatim boljim uvjetima rada i višim dohocima, pa decentralizaciji države i, konačno, otvaranju novih radnih mjesta. Bjelodano je da prvo mjesto koje je pripalo profitabilnosti ispred uvjeta rada i sigurnosti na radu pokazuje da u društvenim odnosima u poduzeću ne prevladavaju vrijednosti socijalističke kooperacije i humanizma. Dapače, moje vlastito životno iskustvo stečeno u Jugoslaviji kao da potvrđuje da se krajnja komercijalizacija prije širi nego nestaje.

Našao sam da je zadovoljstvo u radu kod svih slojeva zaposlenih znatno veće u jugoslavenskom formalno participativnom nego u kanadskom sistemu. To se vidi iz odgovora na stavak »*Volim rad koji obavljám*« (tablica 7). No taj rezultat ne mora biti toliko uvjetovan postojanjem samoupravljanja koliko tradicionalnim kulturnim vrijednostima o radu u Jugoslaviji.

Tablica 7
Zadovoljstvo u radu

Zemlja	Mjera zadovoljstva	S. D.	N
Jugoslavija	1.693	0.837	176
Kanada	1.947	0.932	94

t-test je značajan na razini 0.05; $2.23 > 1.96$; $df = 268$
Opaska: Niži rezultat ukazuje na veće zadovoljstvo u radu.

¹⁰ Zupanov, J., »The Producer and Risk«, *Eastern European Economics*, Vol. VII, No. 3.

REVIJA ZA SOCIOLOGIJU

Pokazalo se da su skale otuđenja u radu i otuđenja u svakodnevnom životu primjenjive i u Jugoslaviji i u Kanadi. Prema tome, određeni mjerni instrumenti razvijeni u Sjevernoj Americi mogu se uspješno primjenjivati za anketna istraživanja i u drugim zemljama. Primjena tih instrumenata dala je stanovite kvalitativno pozitivne nalaze za samoupravni sistem. Suprotno socijalističkoj teoriji, prema istraživanju, alijenacija u životu bila bi veća u Jugoslaviji nego u Kanadi. Taj je rezultat dobiven na radnicima i na managerima (tablica 8). Vjerojatno je to povezano s ubrzanom urbanizacijom i društvenim promjenama. Skala otuđenja u procesu rada, naprotiv, daje niži stupanj otuđenja u Jugoslaviji nego u Kanadi (tablica 9). Razlike između ova dva oblika otuđenja pokazuju da samoupravno poduzeće u uvjetima sistematskog (socijetalnog) otuđenja ograničava subsistemsku alijenaciju (razina poduzeća). To, također, ukazuje, suprotno socijalističkoj teoriji, da otuđenje u radu i u životu nužno ne kovariraju.

Tablica 8
Otuđenje u svakodnevnom životu

Zemlja	Rad			Management		
	Stupanj otuđenosti	S. D.	N	Stupanj otuđenosti	S. D.	N
Jugoslavija	2.900	0.845	110	2.531	0.938	49
Kanada	2.800	0.838	75	2.053	0.524	19

t-test nije značajan na razini 0.05; $0.794 < 1.960$; $df = 183$ t-test značajan na razini 0.025; $2.63 > 2.39$; $df = 66$

Tablica 9
Otuđenje u radu

Zemlja	Rad			Management		
	Stupanj otuđenosti	S. D.	N	Stupanj otuđenosti	S. D.	N
Kanada	2.760	1.137	75	2.263	1.098	19
Jugoslavija	2.452	1.140	104	1.961	1.095	51

t-test značajan na razini 0.10; $1.78 < 1.96$; $df = 177$ t-test značajan na razini 0.05; $2.311 > 2.0$; $df = 68$

I objektivnije sociologijske mjere alijenacije daju zapravo identične rezultate. Analiza socijalnih kontakata (integracije¹¹) samoupravnog poduzeća i lokalne zajednice pokazala je raširenost socijalne integracije. Tri od četiri proučavana poduzeća gradila su stanove u svom vlasništvu za svoje radnike (tablica 10). U doba spiralnog rasta cijena stambenog prostora takve su beneficije svakako značajne. Još više: u svakom poduzeću zaposlenima su bili dostupni nisko-kamatni krediti za privatnu stambenu izgradnju. Na primjer, u poduzeću 1 šest posto ukupnog dohotka poduzeća bilo je namijenjeno

¹¹ Socijalna integracija i osjećaj zajedništva čine suprotni pol od alijenacije. Solidan pregled literature o integraciji u međunarodnim odnosima vidi u: Coob, R., and C. Elder, *International Community*, New York 1970.

RADNIČKO SAMOUPRAVLJANJE

stambenoj izgradnji od čega je polovica neposredno dodjeljivana zaposlenima u obliku kredita, a polovica lokalnim vlastima. Druga zajednička crta svih poduzeća jest snažanje troškova za prijevozne mjesečne karte radnika, za blagdane i za obroke tople hrane.

Tablica 10
Stambena izgradnja kao pokazatelj socijalne integracije

Poduzeće	Opseg stambene izgradnje
1	140 stanova
2	77 stanova
3	3 odmarališta
4	65 stanova

Opisujući odnos između poduzeća i lokalne zajednice, preko 70% ispitanika, koji poznaju situaciju, istaklo je blizak kontakt između ovih tijela. To potvrđuje ostale dokaze o važnoj pozitivnoj ulozi jugoslavenskog samoupravnog poduzeća u lokalnoj zajednici, a što opet ukazuje na kolektivnu integraciju.

Rezultati prikazani u tablici 11 ukazuju da između radne i životne alijacije te društvenog položaja u jugoslavenskom poduzeću postoji obrnuti odnos. Čini se da radničko samoupravljanje nije značajnije promijenilo stupanj otuđenja »plavih ovratnika« u usporedbi s rukovodiocima. U terminima psihičkog zadovoljstva, mjenenog skalama otuđenja, poduzeće kojim upravljaju radnici još je uvijek neegalitarni socijalni sistem.

Tablica 11
Stupanj otuđenosti u radu i svakodnevnom životu u Jugoslaviji

Ispitanici	Otuđenost u životu			Otuđenost u životu		
	Stupanj otuđenosti	S. D.	N	Stupanj otuđenosti	S. D.	N
Rad	2.452	1.140	104	2.900	0.845	110
Management	1.961	1.095	51	2.531	0.938	49

t-test je značajan na razini 0.02;
2.557 > 2.326; df = 153

t-test je značajan na razini 0.02;
2.335 > 2.326; df = 157

Je li sudjelovanje u samoupravljanju povezano s nižim stupnjem otuđenosti?

J. Obradović u jednom je svom istraživanju¹² našao da su sudionici u samoupravljanju *više* alijenirani nego oni koji ne sudjeluju u samoupravljanju. Ukoliko bi se pokazalo da je ta pojava raširena, i kada bi prije svega bila uzrokovana aktualnim sudjelovanjem a ne nekim latentnim varijablama (kao

¹² Obradović, J., »Participation and Work Attitudes in Yugoslavia«, *Industrial Relations*, Vol. 9, No. 2, 1970, p. 163.

što je, na primjer, obrazovanje), onda bi to mogla biti ozbiljna zapreka za uspjeh radničkog samoupravljanja. Izračunavanje korelacije između participacije i obrazovanja, otuđenja u radu i životu u mom je istraživanju dalo drugačiji rezultat. Suprotno Obradoviću dobio sam negativnu korelaciju između sudjelovanja u samoupravljanju i otuđenju u radu (-0.24), te otuđenja u svakodnevnu životu (-0.17), kako se to vidi u tablici 12. Štoviše, ako se kontrolira obrazovanje, negativna korelacija između participacije i radne alijenacije sporo raste (-0.29), a to govori da sudionici *ne* osjećaju veće otuđenje u radu od nesudionika. U prilog tome govore i mnoga druga opća sociologijska istraživanja. Naprotiv, na odnos između participacije i alijenacije u životu bitno utječe obrazovanje. Kada je obrazovanje kontrolirano, koeficijent korelacije pada od -0.17 na -0.07 .

Tablica 12

Povezanost između sudjelovanja u samoupravljanju i otuđenja u radu i životu

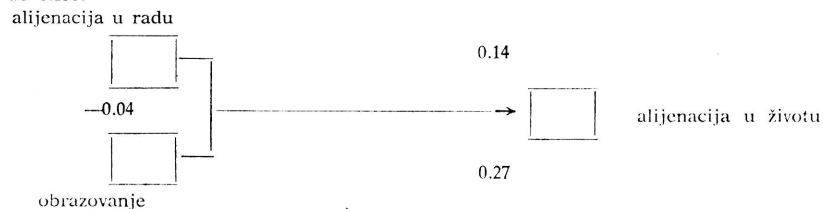
Varijable	Koeficijent korelacije	Parcijalne korelacije (kontrolirane za)
Sudjelovanje i otuđenje u radu	-0.24	-0.29 (obrazovanje)
Sudjelovanje i otuđenje u svakodnevnom životu	-0.17	-0.07 (obrazovanje)

Moji rezultati, dakle, sugeriraju optimizam, tj. čini se da sudjelovanje u radničkom samoupravljanju nije povezano s većim stupnjem alijenacije, a iz čega pak se može konsekvnto zaključiti da sudjelovanje u samoupravnim tijelima ne dovodi do nikakve značajne frustracije.

Postoji li povezanost između otuđenosti u radu i otuđenosti u svakodnevnom životu?

Opći su dokazi o povezanosti alijenacije u radu i u životu u Jugoslaviji kontraindiktorni. Najpouzdanija i najznačajnija mjera ukazuje na korelaciju između ova dva oblika alijenacije od samo 0.155 (tablica 13).¹³ Jedino je nađena povezanost između dimenzija »nemoći« na razini poduzeća i u društvu (0.289). Tako bi proizlazilo da socijalistička tvrdnja o otuđenju u procesu rada kao osnovnom uzroku alijenacije empirijski nije potvrđena.

¹³ Ako se kontrolira obrazovanje, ovaj odnos postaje pretežno stabilan varirajući samo od 0.153 do 0.136.



RADNIČKO SAMOUPRAVLJANJE

Tablica 13

Korelaciona matrica za dimenzije alijenacije (Jugoslavija)

Dimenzije alijenacije	Alijenacija u radu				Alijenacija u životu			
	127 izr	128 anr	129 nem	130 alr	131 izž	132 anž	133 nž	134 alž
Izolacija u radu (127)	—	—	—	—	—	—	—	—
Anomija u radu (128)		0.32 ^y	0.81 ^y		0.13 ^x	0.03	0.20 ^y	0.10
Osjećaj nemoći u radu (129)			0.78 ^x		0.10	0.03	0.29 ^y	0.14 ^x
Alijenacija u radu (130)					0.15 ^x	0.07	0.30 ^y	0.16 ^x
Izolacija u životu (131)						0.72 ^x	0.36 ^y	0.82 ^y
Anomija u životu (132)							0.43 ^y	0.83 ^y
Osjećaj nemoći u životu (133)								0.69 ^y
Alijenacija u životu (134)								

Stupanj značajnosti: y = 0.05; x = 0.01

N = 155 u prosjeku

Manje pouzdane ali optimistične rezultate daju separata ispitivanja izoliranih jugoslavenskih poduzeća. Rang-korelacija (tablica 14) ukazuje na jaku povezanost (približno 0.8) između poduzeća s velikim brojem ispitanika koji su visoko otuđeni u procesu rada i onih koji su visoko alijenirani u životu. Štoviše, budući da su negativno povezane s profitabilnošću poduzeća i zastupljenošću kvalificiranih radnika u radnoj snazi, veličina poduzeća, otuđenje u radu i otuđenje u životu kovariraju.

Na temelju tih preliminarnih nalaza o pozitivnoj povezanosti između alijenacije u radu i socijetalne alijenacije čini se da je pretpostavka o socijetalnoj alijenaciji kao jednostavnoj zavisnoj varijabli alijenacije u radu preuranjena. Pokušaji dokidanja alijenacije u poduzeću sigurno su vrijedni i opravdani ali očekivati na temelju njih rasprostranenu socijetalnu »dealijenaciju« pretjerani je optimizam. Vjerojatniji su sporiji dobiti u smanjivanju socijetalne alijenacije.

Tablica 14

Matrica koeficijentata rang-korelacije za indikatore poduzeća

Indikatori poduzeća	a	b	c	d	e	f	g
Veličina (a)		0.8	0.8	0.6	0.4	-0.8	-0.8
Alijenacija u radu (b)			1.0	0.8	0.8	-0.6	-0.6
Alijenacija u životu — prema Likertu (c)				0.8	0.8	-0.6	-0.6
Alijenacija u životu — faktorizirana (d)					0.4	-0.8	-0.8
Pluralizam (e)						0.0	0.0
Postotak visokokvalificiranog osoblja (f)							1.0
Profit (g)							

Opaska: Spearmanova rang-korelacija može se računati samo na uzorcima sa više od 10 jedinica. Ovdje je izračunata samo zato da bih čitaocima dao aproksimaciju povezanosti različitih indikatora.

PERSPEKTIVE RADNIČKOG SAMOUPRAVLJANJA

Veliki broj istraživanja funkcioniranja radničkog samoupravljanja u Jugoslaviji pokazuje da postoji značajna divergencija između retorike masovnog, egalitarnog i participativnog socijalnog sistema i stvarnog, realiziranog sistema. Po uzoru na Dahlov pokušaj konstrukcije političkog modela koji bi približe aproksimirao funkcioniranje »demokracija« i za analizu jugoslavenskog sistema kao praktičan vodič korisno bi mogao poslužiti privremeni model samoupravljanja. To nije pledoaje za napuštanje ideala i ciljeva razvijenog radničkog samoupravljanja nego shvaćanja da bi veće šanse za neposredan uspjeh, tj. za stvaranje iskustva i temelja daljnje demokratizacije na radnom mjestu možda imao ublaženiji razvojni model. Da bi demokracija preživjela Eckstein¹⁴ i Dahl sugerirali su uvođenje subsistema za pojačavanje i podržavanje. Tradicionalna obitelj i skrbnička priroda Saveza pokazuju da u Jugoslaviji kultura podržavanja još nije razvijena. Relativno kasna urbanizacija također ukazuje na nepostojanje tradicija industrijskog rada i radničke organizacije.

Ne iznenađuje što je jugoslavenski sistem bliži otvorenom reprezentativnom sistemu kojeg Dahl opisuje kao poliarhiju. Može se reći da Jugoslavija sada ima »reprezentativni samoupravni sistem« u kojem prevladava reprezentativna demokracija na radnom mjestu. Političko je rukovodstvo taj sistem više puta pokušavalo transformirati u masovnu participativnu demokraciju. Čini se, međutim, da je to teže ostvarivo naredbom nego polaganim ali neprestanim osposobljavanjem radnika za rukovođenje i participaciju. Možda je reprezentativni sistem lakše dokučiv, prvi korak, i pogodan da dovede do uspješnijeg i trajnijeg participativnog samoupravnog sistema.

U povijesti socijalizma i industrijske demokracije iznenađuje broj participativnih sistema, koji su uvedeni revolucionarnim promjenama i ubrzo nakon toga uzmakli pred više hijerarhijskim strukturama. Izraelski kibutzi ostaju usamljen trajan uspjeh. Jugoslavenski je sistem, čini se, međutim, sposoban za bitan prodor u pravcu utvrđivanja participativnog sistema u okvirima nacionalne države. Pokaže li se to istinitim taj će se uspjeh djelomično temeljiti na iskustvu stečenom u pretežno tutorskom reprezentativnom sistemu koji prevladava u Jugoslaviji.

Kroz milenije izvršeni pokušaji implementacije ubrzo su pokazali da nije dovoljno zastajanja na parolama. Nakon toga dolazi do pokušaja inovacije kako bi se različitim metodama ostvario isti cilj. Čini se da je tako i s radničkim samoupravljanjem. Ili kako jedan jugoslavenski autor zaključuje: »Istina' o jugoslavenskom radničkom samoupravljanju ne može uzdrmati povjerenje u radničko samoupravljanje, ona jedino može postaviti pitanje o činima njegove realizacije.«¹⁵ Obilježje ovog, kao i prošlog, decenija bit će vjerojatno pokušaji inovacija za ostvarenje »korporativnog duha«. U doba spiralne nezaposlenosti, inflacije, štrajkova, multinacionalnih korporativnih

¹⁴ Eckstein, H., »A Theory of Stable Democracy«. In: Lindenfield, F., *Reader in Political Sociology*, New York 1969. Također: Dahl, R., *Predgovor*, p. 125.

¹⁵ Supek, R., »Two Types of Self-Management Organizations and Technological Progress«. In: First International Sociological Conference on *Participation and Self-management*, Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb 1972, Vol. 1, p. 125.

RADNIČKO SAMOUPRAVLJANJE

monopola i skrivene anomalije i alijenacije,¹⁶ sve veći broj pojedinaca i vlada u drugim političkim sistemima pokazuje značajan interes za uspjeh ili neuspjeh jugoslavenskog samoupravnog sistema.¹⁷ Prema tome, na pitanje je li radničko samoupravljanje mit ili prognoza može se odgovoriti afirmativno. Radničko samoupravljanje zasad ostaje neispunjena, možda nejasna i udaljena vizija ali ono, također, ukazuje na približan smjer u kojem se mogu javiti humanizirani socijalni okviri.

SHEMATSKI PRIKAZ DVA IDEALNA TIPA RADNIČKOG SAMOUPRAVLJANJA

Reprezentativni model

Temeljne crte:

- osrednja pismenost
- rijetkost kvalifikacija
- kultura podržavanja ne postoji na nacionalnom niti na lokalnom nivou

Sadašnja obilježja:

- modificirano tržište kao socijalni indikator potreba i troškova
 - nepostojanje monopola
 - nepostojanje ili nerazvijenost masovne reklame
- bitni su vanjski utjecaji
 - mehanizam tržišta
 - važne funkcije države još uvijek nisu decentralizirane
 - vanjski državno-ekonomski imperijalizam
 - multinacionalne korporacije
- formalna samoupravna struktura
 - konstituirana legitimnost i legalnost
 - reprezentativna elita
- grupna priroda kontrole
 - elite djeluju na mase
 - mase imaju negativna prava
 - pravo veta, opoziva
 - sloboda od
- pretežu hijerarhijski društveni odnosi
 - elite su odgovorne ali relativno stalne

Participativni model

- visoka pismenost
- društvo koje je prevladalo oskudicu
- kultura podržavanja
 - demokratska obitelj i država
- razvoj kolektivne svijesti
 - concensus
 - identifikacija s grupnim vlasništvom i osjećaj kolektivne odgovornosti
- konfederalni odnosi
 - ravnoteža između inputa i outputa u odnosima s vanjskim nosiocima utjecaja
 - egalitarna interakcija
- dinamičko samoupravljanje u društvenim odnosima
 - formalno i neformalno
- individualna samoaktivnost
 - aktivnost pojedinaca i kolektiva za same sebe
 - pozitivna prava
 - sloboda za
- egalitarni društveni odnosi s visokim sudjelovanjem svih
 - područstvenje uloga i statusa, rotacija

Primljeno 1975.

S engleskoga preveo Duško Sekulić

¹⁶ Vrijedno je primijetiti da je osjećaj otuđenosti nagnao mnoge studente da potraže osjećaj identiteta u istočnim religijama. Vidi, na primjer: Watts, A., *The Spirit of Zen*, New York 1958; *Psychotherapy East and West*, Toronto 1961; *The Supreme Identity*, New York 1972; i *The Book*, New York 1966.

¹⁷ Na primjer, godine 1974. u Francuskoj su dva predsjednička kandidata, degolist J. Chaban-Delmas i socijalist F. Mitterand, bili naklonjeni različitim oblicima radničkog učestvovanja u upravljanju. »Working Sharing to Continue?«, *Globe and Mail*, April 30, 1974. Stanoviti broj uglednih kanadskih sindikalnih funkcionara također je pokazao interes i simpatije za jugoslavenski sistem.

Alan Whitehorn

WORKERS' SELF-MANAGEMENT — SOCIALIST MYTH OR PROGNOSTICATION?

(S u m m a r y)

The study consists in the comparative analysis of four jugoslav and canadian enterprises. It has tried to answer some basic questions resulting from the humanist socialist theory, within a small sample and within all the limitations imposed by a survey-research method.

The first question tries to answer: is the workers' self-managed enterprise, just as it is nowadays in Jugoslavia, more democratic than it is in Canada? Empirical findings show that the self-managed organization is, indeed, according to the respondent' perceptions, more democratic than the canadian one. But when passing from the general distribution influence perception to the personal influence perception, we get contradictory results at first sight: workers, as well as the members of management, perceive that they have greater influence in the self-managed organization. The author explains the finding by means of the supposition about »plus some game« structure of power in a social system. In spite of the feelings of a greater influence of workers in the self-managed organization, the difference between them and the members of management is great in both systems.

The second question tries to answer: is the degree of alienation lessened by the self-managed organization? Two levels of alienation have been considered in that case, work and societal levels. Rather interesting, and for classical theory contradictory results, have been obtained. That is, it has been found alienation in everyday life appears greater in Jugoslavia than in Canada, and vice versa, alienation at work is greater in Canada than in Jugoslavia. The more precise analysis suggests that there is no close connection between the work alienation and wider social community.

At the end, on basis of the obtained empirical findings, the author suggests that the self-managing system in Jugoslavia is going towards the evolutive development, from »the representative model« to »the complete participatory model«. Since the model does not function quite as it has been conceived, the author suggests the formation of models of an interdegree development, what does not mean giving up the final goals, but just an adaptation to the real conditions at the different phases of development.

Translated by *Biserka Cesarec*