

Tomislav Mrdović

Privredna komora Slavonije i Baranje
Osijek

Stupanj prostorne, profesionalne i društvene zatvorenosti poduzeća u komuni*

1. Uvod

Na prijelazu iz ekstenzivnog u intenzivni način privređivanja mijenja se način korištenja i odnos pojedinih ekonomskih resursa. Najznačajnije promjene izaziva transformacija ljudskog faktora, kako u pogledu njegovog broja tako i u pogledu podjele rada. Te su promjene utoliko značajnije ukoliko intenziviranje proizvodnje smanjuje broj zaposlenih. To postaje društveno-ekonomski i politički problem, ako se uporedo s rekonstrukcijom i modernizacijom postojećih kapaciteta ne otvaraju novi, koji će prihvatiti kako oslobođeni višak radne snage iz postojećih pogona tako i novu radnu snagu koja nastaje prirodnim priraštajem. Što je više nezaposlenih, odnosi se sve više iz ekonomske sfere preseljavaju u političku, pogotovu kada za puniju zaposlenost nisu iskorišteni postojeći i potencijalni ekonomski resursi jedne zemlje i kada je nezaposlenost rezultat i subjektivnih faktora.

U razdoblju ekstenzivnog načina proizvodnje imamo veći stupanj angažiranosti ljudskog faktora i zaposlenost. Što je veća potražnja za radnom snagom, veća je i mogućnost njezine prostorne, vertikalne i horizontalne pokretljivosti.

Smanjenjem broja zaposlenih stvara se mogućnost izbora najsposobnijih radnika između kontingenta nezaposlenih. Oni koji su zaposleni kao da i ne podliježu konkurenciji u uvjetima kada su sami poduzetnici, a ne država ili neki privatni poduzetnik. Prije svega u našim uvjetima poduzetnik nije ni država ni kapitalista. Konkurencija na tržištu rada i radne snage u tržišnim uvjetima, kakvu mi imamo počev od privredne i društvene reforme na ovamo, nema ona obilježja kakva ima tržište rada i radne snage u kapitalizmu. Poduzetnici su radnici i to samo oni koji su u radnom odnosu.

* Ovaj je rad dio jedne veće studije o nekim oblicima prostorne i profesionalne zatvorenosti poduzeća u komuni, a rezultat je dugogodišnjeg istraživanja nekih pojava zatvorenosti poduzeća u komuni. Vremenska dimenzija pokriva 10 godina.

Društvo kao cjelina svojim društveno-ekonomskim sistemom utvrdilo je osnovna načela, principe i društvene norme po kojima rade, odlučuju i upravljaju društvenim sredstvima oni koji su u radnom odnosu.

U tržišnim uvjetima privređivanja, i u socijalizmu i u kapitalizmu, konkurencija se koristi za selekciju, za izbor najkvalitetnije robe izrađene s najmanjom količinom društveno potrebnog rada, za izbor najsposobnije radne snage, koja će na određenom tehničko-tehnološkom nivou u okviru društveno-ekonomskih odnosa jednog društva najviše pridonijeti.

Tu selekciju najbolje radne snage u kapitalizmu vrši kapitalista preko svojih menadžera, a u državno-socijalističkom poduzeću predstavnici države u poduzeću, kao što su direktori poduzeća.

U samoupravnom društvu, gdje su radnici poduzetnici, selekciju radne snage vršili bi radnici, kako u pogledu izbora nove radne snage, tako i u pogledu njihova napredovanja u poduzeću ili pak otpuštanju iz poduzeća i uzimanju nove radne snage koja je sposobnija i više daje od one koju zamjenjuje. Problem o kojemu je ovdje riječ nov je i po svom sadržaju, obliku i po vremenu. Riječ je o ponašanju poduzeća u uvjetima intenziviranja proizvodnje, povećane nezaposlenosti i konkurencije radne snage, na jednoj strani, i povećane autonomnosti poduzeća čiji su poduzetnici radnici, na drugoj strani. Ovo ćemo pokušati utvrditi na primjeru dva poduzeća u jednoj komuni, koja od 6.000 zaposlenih zapošljavaju 3.677 stalnih radnika. Komuna ima oko 30.000 stanovnika. Aktualnost ovog istraživanja potencirana je stanovitim činjenicama, koje ćemo analizirati.

Zastarjela industrija

Na početku privredne reforme industrija ,tehnologija poduzeća, koja su predmet našeg proučavanja bila je zastarjela i dotrajala. Zbog te zastarjelosti ona je angažirala mnogo više živog ljudskog rada, nego što je bilo normalno. Adaptacija industrije ovih poduzeća novim uvjetima privređivanja išla je na smanjenje broja radne snage. Rekonstrukcija poduzeća, smanjivala je broj radne snage. Novi objekti trebali su mali broj radnika i to stručnih. Tako je industrija svoj prijelaz na intenzivnu proizvodnju označila prije svega rastećenjem od viška radne snage. Sve druge faktore odlagalo se ili djelomično otklanjalo. Višak radne snage proglašavan je glavnim uzrokom svih neuspjeha.

Modernizacija poljoprivrede

Društveni sektor poljoprivrede opredijelio se na stvaranje velikih kompleksa zemlje, kako bi visoko produktivni poljoprivredni strojevi svojim velikim zahvatom mogli obraditi za kraće vrijeme ogromne površine zemlje. Osim toga ovaj se sektor orijentira na monokulture, i to uglavnom na proizvodnju pšenice i kukuruza. Linija pšenice i kukuruza je mehanizirana. Tako društveni sektor smanjuje broj izvršilaca i rješava se velikog broja stalne i povremene radne snage.

Deagrarizacija sela

Način proizvodnje iz društvenog sektora prodire i na individualni. Ovaj sektor kao i društveni nema više potrebu za dotadašnjim brojem radne snage.

Veliki broj seoskog stanovništva postao je suvišan za selo. Kasniji poremećaj pariteta cijena, koji je stavio selo u nepovoljan položaj, drugi je uzrok da veliki dio seoskog stanovništva ne vidi nikakvu sigurniju perspektivu na selu, te se odlučuje potražiti posao u gradu. Osim odraslog stanovništva sa sela koje traži posao u gradu, oni koji su stariji i koji ostaju na selu upućuju djecu u drugom egzistencijalnom pravcu. Vrlo je mali postotak onih koji poslije završetka osmogodišnje škole ostaju na selu. Ogromna većina nastavlja školovanje ili odmah traži posao.

Prirodni priraštaj

Industrija komune nije kadra da ostavi dotad zaposleni broj radnika, a kamoli da prihvati prirodni priraštaj aktivno sposobnog stanovništva. Industrija nije u mogućnosti da prihvati ni prirodni priraštaj zaposlenih a pogotovu ne ukupan prirodni priraštaj stanovništva komune.

Migraciona kretanja

Područje regije, pa i komune, o kojoj je riječ, tradicionalno je imigraciono područje. Poljoprivreda i industrija ove komune bila je privlačna za radnu snagu emigracionih područja.

Komuna u takvoj situaciji vrši pritisak na ova dva najveća poduzeća ne samo da ne otpuštaju višak nego da primaju novu radnu snagu. Ona na indirektan način preko Zavoda za zapošljavanje nastoji da se riješi novog priliva radne snage s drugih područja, jer ne može da zaposli ni svoje stanovništvo. Pritisak s emigracionih prostora popušta aktiviranjem onih izlaznih ventila koji su vodili prema inozemstvu. Tim istim izlaznim ventilima odlazi i dio nezaposlenog stanovništva ove komune, ali još uvijek ostaje veći broj nezaposlenih.

Niski dohoci zaposlenih

Ni oni stanovnici komune koji su zaposleni nisu zadovoljni i sigurni. To pogotovu važi za one koji imaju višečlanu obitelj, a to su uglavnom oni s nižim dohotkom. Životni troškovi rastu brže od prihoda obitelji. Jedan zaposleni radnik s višečlanom obitelji nije kadar izdržavati ostale članove. U poduzećima započinje unutrašnji pritisak zaposlenih na organe upravljanja i rukovođenja, da prime odrasle članove njihovih porodica a mlađi da se školuju o trošku poduzeća, jer nemaju sredstava da sami snose troškove školovanja.

Nas interesira da utvrdimo kako će se ova dva poduzeća ponašati u procesu stvaranja viška radne snage. Hoće li ona taj višak koristiti da izvrše selekciju postojeće radne snage, hoće li se ona u prijemu nove radne snage rukovoditi kriterijima sposobnosti, hoće li joj osigurati napredak prema rezultatima rada ili će se više orijentirati na lokalne i socijalne momente? Hoće li se poduzeće jednom globalnom sistemu tržišnih odnosa, gdje je jedna od pretpostavka uspjeha veća otvorenost i ravnopravnost konkurencije neovisno o teritorijalno-administrativnim podjelama, suprotstaviti svojim obrambenim mehanizmima i sistemima, ili će i samo otvoriti svoje ulazne i izlazne ventile. Mi ćemo naše istraživanje svesti na problem prostorne, profesionalne i društvene zatvorenosti.

2. Metodološki pristup

Nakon poduzeg promatranja i prikupljanja osnovnih podataka o ovim poduzećima i komuni u toku 1971, izrađen je projekt istraživanja. Metodom analize sadržaja obrađeni su podaci o radnoj snazi i općim normativnim aktima kojima se reguliraju područja rada i radnih odnosa.

U ovom dijelu istraživanja obuhvaćena su i ona pitanja, koja nisu direktni predmet istraživanja, ali koja utječu na naš predmet istraživanja. Nakon toga prikupili smo podatke za razdoblje od 1965. do 1971, kako bismo mogli vršiti kompariranja istih fenomena u dva perioda.

Rezultati prethodnih istraživanja upućivali su nas na potrebu utvrđivanja mišljenja i stavova zaposlenih o nekim kriterijima prijema i školovanja, te napredovanja radne snage. Zbog toga smo u mjesecu studenom 1971. u poduzeću »A« od 2.364 anketirali 172 zaposlena radnika, a u poduzeću »B« od 1.313 anketirali smo 102 radnika.

3. Polazne hipoteze

Kako je kvalifikaciona struktura zaposlenih bila slabija od kvalifikacione strukture onih koji traže posao, pretpostavljamo da je radna snaga ovih poduzeća izbjegla konkurenciju zatvaranjem poduzeća.

Društvo će na vrijeme intervenirati protiv onih obrambenih mehanizama i podsistema, koji zatvaranjem u sebe blokiraju globalni sistem.

Kriterije izbora za školovanje i prijem radne snage u radni odnos, utvrđivat će isključivo radna snaga ovih poduzeća, a ne društvo u širem smislu.

Autonomnost poduzeća koristit će se za obustavu transformacije kvalifikacione strukture i zadržavanje statusa quo.

4. Rezultati istraživanja

U ovom radu riječ je o stupnju prostorne zastupljenosti radne snage u poduzećima A i B, načinu zapošljavanja, o zapošljavanju srodnika, te stavovima i mišljenjima zaposlenih o kriterijima zapošljavanja, školovanja i napredovanja u poduzećima u kojima rade.

Prilikom interpretacije rezultata veće i čisto industrijsko poduzeće, koje broji 2.364 radnika, označavat ćemo slovom A, a manje poljoprivredno-industrijsko poduzeće slovom B. Poduzeće A postoji već 86 godina, a poduzeće B 26 godina.

Kvalifikaciona struktura ispitanika iz poduzeća A i B obuhvaćenih uzorkom prikazana je u tablici 1. Prikazana zastupljenost svih osam kvalifikacionih grupa govori o pogođenoj reprezentativnosti uzoraka što nam omogućuje uspoređivanje mišljenja i stavova, osobito o prioritetima prilikom zapošljavanja, školovanju i napredovanju u poduzeću.

Tablica 1 — Kvalifikaciona struktura anketiranih ispitanika u poduzećima »A« i »B«

Poduzeće	Kvalifikacija								Ukupno
	NKV	PKV	KV	VKV	NSS	SSS	VS	VSS	
A	27,4	2,3	30,9	3,5	1,1	29,0	2,9	2,9	100
B	25,5	1,0	35,2	1,9	1,0	23,6	5,9	5,9	100

Usporedimo li dobnu strukturu s prostornom zastupljenošću vidjet ćemo da postoji sve jača veza između radnika do 30 godina života i kraće prostorne distance. Tako je npr. 79,8% rođenih u komuni poduzeća A u dobnoj skupini do 30 godina, a u poduzeću B 71,9%. Ovo nam govori da je u posljednjih 10 godina najveći dio radne snage primljen s područja komune. To je upravo onaj period jače izraženog procesa deagrarizacije i raslojavanja sela, kada na području komune raste broj nezaposlenih.

Tablica 2 — **Struktura ispitanika prema prostornom podrijetlu** U %

Poduzeće	Teritorij				Ukupno
	Općina poduzeća	Ostali dio regije	Ostali dio republike	Druge republike	
A	51,8	24,4	9,9	11,7	100
B	57,3	16,5	12,5	14,7	100

Da bi izostala konkurencija radne snage, poduzeća izbjegavaju raspisivanje natječaja i oglasa na slobodna i novootvorena radna mjesta kao i reizbornost rukovodećih mjesta. Prijem se obično izvrši prije, ili se vrši transformiranje iz radnog odnosa na određeno vrijeme i ugovora o djelu u radni odnos na neodređeno vrijeme.

Tablica 3 — **Način zasnivanja radnog odnosa** U %

Poduzeće	Primljeni u radni odnos				Ukupno
	Natječajem	Oglasom	Bez natječaja i oglasa	B. o.	
A	9,9	11,0	65,2	13,9	100
B	15,7	11,8	57,8	15,7	100

Broj zaposlenih mimo natječaja i oglasa radnih mjesta, dosad je približno jednak broju zaposlenih s područja komune. To ne znači da su svi oni rođeni na području ove komune, ali je karakteristično da prednost u zapošljavanju imaju stalni stanovnici ove komune, neovisno od toga gdje su rođeni.

Tablica 4 — **Krvno srodstvo ispitanika u trenutku zapošljavanja sa zaposlenima u poduzećima** U %

Poduzeće	»Tko je prije Vas iz obitelji radio u poduzeću?«						Ukupno
	Otac	Majka	Sestra	Brat	Ostali	B. o.	
A	28,9	10,7	10,2	13,5	1,7	35,5	100
B	18,3	4,6	3,7	5,5	2,7	65,1	100

U poduzeću A u momentu zapošljavanja 64,6% ispitanika prije nego su se zaposlili imalo je u poduzeću nekoga od uže ili šire obitelji. Ovaj je postotak

približan stupnju zastupljenosti ispitanika s područja komune i broju zaposlenih mimo natječaja. Iz toga bi se mogao izvesti zaključak da je reprodukcija radne snage nasljedna i da je poduzeće zatvoreno za aktivno stanovništvo komune, a pogotovu za stanovnike iz drugih područja.

U poduzeću B 35,9% anketiranih ispitanika u momentu zapošljavanja imalo je nekoga iz uže i šire obitelji. Manji postotak srodnika u ovom poduzeću može se tumačiti i razlikom starosti poduzeća. Prvo je poduzeće i u nekim drugim oblicima zatvorenije, što bi značilo da je na to utjecalo i vrijeme postojanja. Na jednom manjem prostoru djeca zaposlenih roditelja nisu ni imala mogućnosti da se opredijele za neka druga poduzeća i zanimanja, pa je i to jedan od razloga ovako determiniranog izbora poziva, poduzeća i prostora.

Prijemom naših ispitanika u radni odnos povećan je broj krvnih srodnika, tako da nakon toga iz jedne obitelji u istom poduzeću radi po nekoliko članova. To što prilično veliki broj ispitanika nije dao nikakve podatke o broju ostalih članova njegove obitelji u poduzeću ne znači da tih članova u tom poduzeću nema, nego je možda više izraz opreznosti ispitanika, da se ne bi ispitivalo na koji su način zaposleni.

Tablica 5 — Broj članova obitelji zaposlenih u istom poduzeću

Postotak ispitanika		Broj zaposlenih članova obitelji u poduzeću
Poduzeće A	Poduzeće B	
63,0	48,1	1
30,9	46,1	2
2,9	1,9	3
2,3	2,9	B. o.

Tablica 5 pokazuje da su obitelji upućene na isto poduzeće i da je prilično značajan broj zaposlenih koji imaju još po jednog odnosno po dva člana obitelji koji rade u istom poduzeću. Koliko će povećani broj krvnih srodnika utjecati na restauraciju nekih gentilnih oblika ponašanja i na objektivnost prilikom odlučivanja kada treba dati svoj glas za nekog tko je u krvnom srodstvu ili za nekog tko nije u srodstvu, to je drugo pitanje. Tu se sigurno mogu ponekad razilaziti interesi zaposlenih, a nekada dolazi i do koalicije interesa i revanša, što pak ima negativne konsekvence po objektivnost u odlučivanju. To se događa osobito onda kada se radi o predmetu gdje se ne može uspostaviti koalicija interesa i gdje se radi npr. o čovjeku koji nema nikoga u srodstvu, a istodobno se odlučuje o njemu i nekome tko ima nekog iz svoje uže ili šire obitelji i koji je već unaprijed zadužio ostale kada se radilo o njegovim članovima obitelji.

Stavovi i mišljenja ispitanika

Pod utjecajem ovakve prakse zatvaranja poduzeća, vjerojatno je došlo i do formiranja odnosno deformiranja kriterija za prijem u radni odnos, kriterija za školovanje i napredovanje u poduzeću. Zato smo nastojali utvrditi stavove ispitanika o toj problematici.

Tablica 6 — Odgovori ispitanika o prioritetima prilikom zapošljavanja

»Za koga biste se prvenstveno zalagali prilikom zapošljavanja?«	Postotak ispitanika	
	Poduzeće A	Poduzeće B
1 — Zalagao bih se za članove svoje obitelji kada bih vidio da im je to potrebnije nego drugima	28,5	19,6
2 — Zalagao bih se za druge kada bih vidio da im je to potrebnije	22,7	23,5
3 — Zalagao bih se u svakom slučaju za svoje članove obitelji	1,7	7,9
4 — Zato što se svako zalaže za svoje, zalagao bih se i ja	30,9	34,3
5 — B. o.	16,2	14,0

Struktura odgovora pokazuje nam koliko je zatvorenost poduzeća utjecala na formiranje stavova o prijemu radne snage, čija je osnovna karakteristika visoki stupanj pristranosti kada se radi o članu obitelji. To je rezultat prakse nastale u periodu autonomnosti poduzeća, koja se poklapala sa nezaposlenošću i koja je služila za zatvaranje poduzeća. Ako te stavove kompariramo s dobnom strukturom dolazimo do zaključka da su i radnici stari do 25 godina, po svojim stavovima ušli u grupu koja se opredjeljuje za članove svoje obitelji neovisno je li nekom drugom zaposlenje potrebnije, a što pak znači da su se njihovi radikalni stavovi prije zaposlenja nakon nekoliko godina rada u zatvorenim sredinama transformirali u konzervativne stavove. Iznoseći ovu konstataciju imamo na umu kritiku mladih na način zapošljavanja i dostupnost školovanja, koja oštro žigoše upravo ono za što se jedan veliki broj njih nakon relativno kratkog zaposlenja opredjeljuje. Mladi koji dolaze u poduzeće u manjini su, i čini se da im ne preostaje drugo do li prihvatiti kriterije i stavove sredine u koju su došli. To većinom znači odreći se onoga što je mladi čovjek donio u jednu zatvorenu sredinu, jer ga ona prihvaća tek onda kada za njega može reći da je bez »prtljaga« ili »drug se uklopio«.

Na temelju prostorne zastupljenosti ispitanika, načina primanja u radni odnos, i broja srodnika za očekivati je da se to negativno odražava na potrebnu kvalifikaciju i kvalifikaciju primljenih. Naime, sigurno je da se na području jedne manje komune ne može organizirati racionalno školovanje za veliki broj zanimanja, koliko je to komuni potrebno. Dok škole drugog stupnja na području ove komune mogu dati samo 6 zvanja, dotle postoje potrebe za daleko većim brojem zvanja ali sa manjim brojem izvršilaca i, što je naročito karakteristično, potrebe samo jedne komune mogu se za 30 i više godina podmiriti sa nekoliko generacija jedne škole. Zbog takva raskoraka između mogućnosti da školstvo prati potrebe poduzeća na jednom malom prostoru, a pod pritiskom vlastite radne snage i društveno-političkih faktora komune prima se radna snaga na ona radna mjesta, za one poslove za koje nije školovana. Tako dobivamo dobru kvalifikacionu strukturu po stupnju završene škole, ali veliku razliku između posla (strukture rada) kojeg obavlja i vrste škole koju je završila radna snaga.

Tablica 7 — Odnos vrste rada i završene škole

U %

Mišljenje ispitanika	Poduzeće A	Poduzeće B
1 — Radim posao za koji sam se školovao	37,3	48,2
2 — Djelomično radim posao za koji sam se školovao	25,6	21,5
3 — Uopće ne radim posao za koji sam se školovao	16,2	11,7
4 — B. o.	20,9	18,6

Ovakvim razlikama između vrste posla i završene škole nisu zadovoljni zaposleni koji obavljaju taj posao, a vjerojatno ni poduzeće. Kako onda do toga dolazi? Sigurno da radna snaga prihvaća kvalifikaciono neadekvatan posao zato jer nema mogućnosti izbora, a poduzeće takvu praksu provodi iz socijalnih razloga; vrlo je snažan pritisak izvan poduzeća i unutar poduzeća, pogotovu ako se radi o članovima obitelji zaposlenih, da se zapošljavaju nezaposleni s područja komune pa makar i bez adekvatne stručne spreme. Zbog toga se onda preinačuju opis i zahtjevi radnih mjesta ili se slobodno radno mjesto, da bi se izbjegao spor u slučaju da se javi netko s adekvatnom stručnom spremom, ne oglašava.

U onom razdoblju kada nije bilo dovoljno stručnih kadrova, prilikom zapošljavanja bilo je glavno da je kandidat završio školu ili fakultet, ali s kojim uspjehom o tome se nije vodilo mnog račun. Kada je masovnim školovanjem porastao broj stručne radne snage, stvorena je i veća mogućnost selekcije, ne samo prema tome je li nekom potreban posao, nego i prema tome s kakvim je uspjehom završio školu. Neka poduzeća i ustanove nisu priznavali školsku ocjenu, pa su uveli praksu testiranja kandidata za zapošljavanje. Kasnije prema Zakonu o obaveznom prijemu pripravnika kandidati su nakon nekoliko mjeseci (od 6 do 12) stažiranja dužni na ispitu pred komisijom poduzeća ili usatnove dokazati da su sposobni za samostalno obavljanje određenih praktičnih zadataka. Koliko je ta praksa pridonijela odabiranju najsposobnijih kadrova nije predmet našeg razmatranja. Nas interesira koliko se poduzeća služe tom mogućnošću odabiranja najsposobnijih kadrova, odnosno vode li više računa o uspjehu ili socijalnim razlozima, kao što je npr. nužnost da netko radi jer je to jedini uvjet njegove egzistencije.

Tablica 8 — Čemu ispitanici daju prednost prilikom zapošljavanja

U %

Odgovori ispitanika	Poduzeće A	Poduzeće B
1 — Postignutom uspjehu u školi	28,4	25,4
2 — Postignutom uspjehu u školi i da su roditelji radili ili sada rade u istom poduzeću	11,0	9,9
3 — Potrebi za poslom neovisno od školskog uspjeha, te gdje radi ili je radio roditelj kandidata	48,9	47,0
4 — B. o.	11,7	17,7

Za oba je poduzeća karakteristična ujednačenost stavova i opredjeljenje za onoga kandidata kome je posao najpotrebniji, neovisno od postignutog uspjeha i rada roditelja u istom poduzeću.

Stavovi i prioriteti prilikom dodjele stipendije, kredita i prijema na naukovanje

Koliko se podudaraju stavovi o prioritetima prilikom zapošljavanja sa stavovima i prioritetima prilikom dodjele stipendije, kredita ili primanja učenika na naukovanje u poduzeću, pokušali smo utvrditi stavljanjem u odnos uspjeha kandidata u školi i zaposlenosti njegovih roditelja u ovim poduzećima.

Tablica 9 — Kriteriji ispitanika za dodjelu stipendije, kredita i primanje na naukovanje

Odgovori	U %	
	Poduzeće A	Poduzeće B
1 — Postignuti uspjeh u školi	33,1	47,8
2 — Najbolji uspjeh u školi i da su roditelji kandidata radili ili rade u poduzeću	35,4	24,5
3 — Da roditelji kandidata rade ili su radili u poduzeću nezavisno od postignutog uspjeha u školi	17,4	13,8
4 — B. o.	13,9	13,8

U ovom su slučaju stavovi nešto objektivniji, jer veći broj ispitanika prioritet daje uspjehu a manji tome što roditelj kandidata radi u istom poduzeću. No i u ovom slučaju dosta je izražen stav po kojemu prednost osim o uspjehu treba ovisiti i o činjenici da su roditelji kandidata radili ili sada rade u istom poduzeću. Ukoliko bi većina odlučivala, onda bismo imali mnogo objektivnije stavove prilikom izbora kandidata za stipendiranje, kreditiranje i primanje na naukovanje u poduzeće, jer se više od polovice ispitanika opredjeljuje za najbolji uspjeh postignut u školi, a manje za zasluge roditelja.

Prednost i prioritet prilikom napredovanja u poduzeću

Konačno, zanimalo nas je čemu se, prema mišljenju ispitanika, prilikom napredovanja u poduzeću daje prioritet: stručnoj spremi ili dužini radnog staža u istom poduzeću.

Tablica 10 — Čemu se prilikom napredovanja u poduzeću, daje veća prednost: stručnoj spremi ili dužini staža u poduzeću?

Odgovori ispitanika	U %	
	Poduzeće A	Poduzeće B
1 — Dužini staža u poduzeću	12,2	25,5
2 — Stručnoj spremi	33,1	14,7
3 — Dužini staža u poduzeću i stručnoj spremi	38,9	44,1
4 — B. o.	16,6	14,7

Najveći postotak ispitanika u oba poduzeća smatra da se u poduzećima najbrže i najčešće napreduje na temelju dužine staža u istom poduzeću i stručne spreme. Najveće razlike u mišljenjima između ispitanih radnika u poduzećima A i B izražene su što se tiče napredovanja isključivo na bazi stručne spreme. Razlog te distribucije odgovora možda leži u činjenici da je poduzeće A čisto industrijsko poduzeće sa duljom tradicijom, dok je poduzeće B poljoprivredno-industrijsko poduzeće i s kraćom tradicijom, drugačijom kvalifikacionom strukturom zaposlenih, a također i drugačijim mentalitetom. Uz to treba napomenuti da u poduzeću B što zaposleni imaju duži radni staž to su niže stručne spreme. Također veliki broj radnih mjesta iz gornjeg dijela skale položaja zauzet je ranije i to onda kada nije bilo dovoljno stručne radne snage. To osoblje sebe smatra zaslužnijim, pouzdanijim i lojalnijim od onih radnika koji su kasnije došli u poduzeće.

Zamjetna je izrazita diferencijacija između ispitanika različite dobi. Dobna skupina do 25 godina života misli i izražava nezadovoljstvo što se toliki prioritet u napredovanju daje dužini staža u poduzeću. Grupa preko 30 godina starosti misli i pokazuje nezadovoljstvo što se više uvažava stručna sprema od staža u poduzeću.

Korijeni te razlike postaju jasniji uzmemo li u obzir odnos između kvalifikacije i dobne strukture ispitanika: radna snaga sa dužim stažom u prosjeku ima nižu stručnu spremu i obratno, radna snaga s kraćim stažom posjeduje u prosjeku višu obrazovnu razinu. Zbog tih različitih karakterističnih obilježja svatko se zalaže za uvažavanje onih kriterija koje on ispunjava. Oni koji imaju duži staž, a nemaju potrebnu stručnu spremu, zalažu se za napredovanje prije svega po osnovi staža. Oni koji imaju stručnu spremu a nemaju staža zalažu se za uvažavanje prije svega stručne spreme. Konačno, oni koji imaju i stručnu spremu i duži staž zalažu se za napredovanje po osnovi stručne spreme i staža.

Koji će kriterij biti dominantan ovisi o brojčanom odnosu zaposlenih i njihovoj strukturi. Ukoliko velika većina zaposlenih ima dulji staž u poduzeću, onda će on biti odlučujući. Ukoliko je veći broj zaposlenih s višim razinama stručne spreme i kraćim stažom, onda će oni kao dominantna grupa svoja obilježja nametnuti kao vladajuće kriterije. Dogodi li se da je brojčano i po utjecaju najjača ona grupa u poduzeću koja ima dulji radni staž i adekvatnu stručnu spremu, ona će svoja obilježja proglasiti opće važećim kriterijem po kojemu se dobivaju odgovornija, utjecajnija i bolje plaćena radna mjesta.

Ovi nam primjeri bez nekih širih uopćavanja omogućuju zaključiti da se dijelovi društva u periodu njegova nastojanja da bude otvoreno prema svojoj okolini, prije svega na bazi unutrašnje otvorenosti i mobilnosti, ponašaju dosta zatvoreno, bar što se tiče ljudskog faktora i da nesigurnost uputašanja u konkurentsku borbu pokazuju svojim zatvaranjem pomoću »obrambenih mehanizama«.

Oblici zatvorenosti poduzeća utoliko su jače izraženi ukoliko postoji veća nezaposlenost i konkurentno sposobnija radna snaga, koja traži adekvatan posao. Radna snaga u radnom odnosu spremna je da vrši selekciju samo dotle i samo na onaj način koji ne ugrožava njene interese, jer ma koliko ona znala da bi na njezinim radnim mjestima bolje radila školovanija radna snaga, ona se ne odlučuje da im prepusti svoja radna mjesta. Ona nema kuda otići, te

bi svako pomicanje značilo pogoršanje njen materijalnog i društvenog položaja. Njeni su stavovi: sačuvati ili poboljšati svoj postojeći ekonomski položaj, pa makar i tako da ga produže na članove svoje obitelji. Zato društvo kao cjelina u svoje dijelove mora ugraditi opće interese i garantirati ravnotežu interesa pomoću koordinativnih i kontrolnih mehanizama.

LITERATURA

1. Böserdorfer J., »Agrarni odnosi u Slavoniji«, Jugoslavenska akademija znanosti i umjetnosti, Zagreb 1950.
2. Dobb M., »Studije o razvoju kapitalizma«, Naprijed, Zagreb 1961.
3. Erlich V., »U društvu s čovjekom«, Naprijed, Zagreb 1968.
4. Friedmann G., »Problemi čovjeka u industrijskom društvu«, Veselin Masleša, Sarajevo 1964.
5. Friedmann G. i J. D. Reynaud, »Sociologija, tehnika proizvodnje i rada«, »Psihologija poduzeća«, »Sociologija sindikalizma, radničkog samoupravljanja i radnih sukoba«, »Život na radu i život izvan rada«, »Industrija i društvo«, u knjizi Gurvitch G. (ur.): **Sociologija**, svezak I, Naprijed, Zagreb 1966.
6. Gurvitch G., »Sociologija«, svezak I i II, Naprijed, Zagreb 1966.
7. Marx K. i F. Engels, »Rani radovi«, Kultura, Zagreb 1953.
8. Mukerđži D. P., Pogledi Mahatma Gandija na strojeve i tehnologiju, u knjizi C. R. Walker (ur.): **Moderna tehnologija i civilizacija**, Naprijed, Zagreb 1966.
9. Myrdal G., »The Asian Drama«, Penguin Books, 1968.
10. Ogburn W. F., Nacionalna tehnologija, u knjizi C. R. Walker (ur.): **Moderna tehnologija i civilizacija**, Naprijed, Zagreb 1968.
11. Turner A. N., Masovna proizvodnja i pojedinac, Uprava poduzeća i montažni lanac, Radne grupe na montažnom lancu, u knjizi C. R. Walker (ur.): **Moderna tehnologija i civilizacija**, Naprijed, Zagreb 1966.
12. Županov J., »Proizvođač i riziko« u Zborniku **Industrijska sociologija**, Naše teme, Zagreb 1971.
13. Županov J., »Samoupravljanje i društvena moć«, Naše teme, Zagreb 1969.
14. Županov J., »Društvena pokretljivost i perspektive jugoslavenskog društva«, **Gledišta**, broj 11—12, 1971.

Tomislav Mrdović

DEGREE OF SPACIOUS, PROFESSIONAL AND SOCIAL CLOSENESS OF ENTERPRISES IN COMMUNITY

(S u m m a r y)

This work is just a part of a greater study dealing with some forms of spacious and professional closeness of enterprises in the community, the work itself being the result of the longlasting research on some instances of closeness of enterprises in the community.

Since just two of the enterprises in the community have been comprised by the research, the work itself has mostly monographic character, having no pretension to a kind of wider generalization. Temporal dimension comprises the last ten years, not taking into consideration the historical preface dealing with the beginnings of the industrialization at that area when, the collision between the elements of the industrial society in progress and the elements of the autochthonous traditional (agricultural) society in the process of dying, started.

In the analysis of the various forms of closeness in the enterprises three groups of interpretable variables seem to be dominating: situational, institutional and social and cultural variables.

Closeness has been defined as a historical phenomenon of reproducing the social groups and strata exclusively from within. Closeness and imobility, on one

hand, have been connected with the traditional (agricultural) society while openness and mobility have been treated as a characteristic of the industrial society, on the other hand. The principal discrepancies between the traditional and the functional systems and between the forms of their exhibiting themselves are of the main importance for the understanding of the whole of this work.

The results of the research have been presented according to the following scheme:

- a) definition of closeness of the enterprise as a social group
- b) dimensions of closeness: spacious, professional and social dimensions
- c) a field where manifestations of closeness appear, like the reception at the enterprise, the way of reception, the way of arrangement at the enterprise, the criteria for going higher in the social scale as well as in the scale of the distribution of work, priorities in the case of schooling.

These fields have been worked out on the basis of opinions and attitudes got by the survey research.

An enterprise, as a social group, in closing and separating itself from the more superior elements of the new socio-cultural system has been building the whole mechanism of protection; it has been building the autonomous group regulations, cohesion, power, status structures, coalitions of interest slightly modified by elements of industrialization, modification itself being an adaption of new institutional forms to traditional elements.

The principal dimensions of closeness of an enterprise are: spacious, professional and social closeness characterized by their strong mutual relation.

Spacious closeness becomes evident in the tendency to employ those who come from the area close to the enterprise apart from the structure required by the technological system.

Professional closeness becomes evident in the tendency to reproduce socio-professional groups out of the groups themselves as well as it becomes evident in the [familial] inheritance of the parents' status.

Translated by *Biserka Cesarec*