

RASPODELA DRUŠTVENE MOĆI

— jedno empirisko istraživanje —

1. UVOD

Društvena moć je sve više predmet savremenih socioloških istraživanja u nas i u svetu. Razna istraživanja društvene moći obuhvataju razne manifestacije društvene moći, društveno poreklo, strukturu, razvoj i socijalne konsekvence. Ovaj rad se, međutim, zasniva samo na istraživanjima raspodele društvene moći u jednom industrijskom preduzeću — Metalurškom kombinatu u Smederevu — te se i zaključci mogu u potpunosti primeniti samo na to preduzeće.

Istraživanje se odvijalo u dve etape: najpre 1966, a zatim krajem 1970. i početkom 1971. Za istraživanje je pretežno korišćena anketa. Pitanja su postavljena iz nekoliko oblasti važnih za uspostavljanje i istraživanje društvene moći:

1. Ugled pojedinih grupa i pojedinaca,
2. Uticaj pojedinih grupa i pojedinaca na donošenje odluka i njihov stvarni uticaj na zbivanja u preduzeću,
3. Stepem odgovornosti zbog neizvršenja plana, zbog povrede radne discipline i učinjene materijalne štete,
4. Materijalni položaj radnika i
5. Stepem razvoja samoupravljanja i motivisanost radnika za učešće u samoupravljanju.

Anketiran je veći broj ispitanika izabranih po metodu reprezentativnog stratifikovanog uzorka. Anketni upitnik je bio sa pretežno zatvorenim odgovorima. Na pojedina pitanja trebalo je dati odgovore po redu prvenstva (vrednosti). Ponuđene odgovore ispitanici su sami birali zaokruživanjem znaka ispred odgovora, ili izborom njihove važnosti.

Uzorak je planiran tako da je ispitanike činilo 10% od ukupnog broja svih radnika kombinata, i to po 10% iz svih „struktura“. Iz svake radne jedinice, od ukupno tridesetak, bilo je zastupljeno po 10% radnika iz svih kvalifikacija. Rukovodeće i nerukovodeće osoblje zastupljeno je takođe sa po 10%, po mogućstvu iz svih radnih jedinica.

2. RASPODELA DRUŠTVENE MOĆI

2.1. Uporedni pregled

Postoje različite definicije društvene moći, ali sve one, više ili manje, sadrže elemente odlučivanja (pojedinaca ili grupa), koje je određeno društvenim uslovima zasnovanim na procesu oblikovanja sveta i sebe u tom svetu¹. Putevi ostvarenja društvene moći izviru iz proizvodnih snaga², ali su i relativno samostalni.

Raspodela društvene moći merena je: ugledom, uticajem na donošenje odluka i stvarnim uticajem na zbivanja u Kombinat, stepenom odgovornosti članova kolektiva i dr. Opšti rezultati do kojih se došlo anketom prikazani su u tabelama³. Neka važnija zapažanja, međutim, treba posebno istaći:

2.1.1. Uporedni pregled ugleda (Pitanje br. 10, Tabela I) i uticaja (Pitanje br. 12, Tabela III) pokazuje da se ugled i uticaj na donošenje odluka u velikoj meri poklapaju. Minimalna razlika između ugleda i uticaja kod pojedinih kategorija⁴ zanemarljiva je po svome značaju, odnosno nigde nije veća od 5%.

Mišljenja o ugledu i uticaju na donošenje odluka veoma malo se razlikuju po kvalifikacijama. Opšte uverenje o ugledu, odnosno uticaju pojedinih kategorija, s malim razlikama, prihvataju radnici svih kvalifikacija. Izuzetak čine radnici VS kod rukovodilaca, stručnjaka (VSS i VS) i radnika iz proizvodnje.

2.1.3. Ispitanici svih kvalifikacija (stepen stručne sprema) ocenjuju podjednako ugled (i uticaj) pojedinih društvenih grupa. Dakle, stavovi o strukturi ugleda i uticaja su podjednaki i ne zavise od stručne sprema ispitanika. Kod službenika, na primer, varijacije ugleda idu od 4,66 do 4,98, a svi ispitanici u Kombinat u ocenili su ugled službenika sa 4,7⁵.

2.1.4. Ispitanici svih kvalifikacija su uglavnom istim redosledom rangirali društvene grupe. Mala odstupanja postoje kod rangiranja ugleda uticaja radnika iz proizvodnje, partijskih funkcionera i službenika⁶.

¹ Paul T. Brockelman: Čovjekova priroda, moć i participativna demokratija, Praxis, 1970, br. 1-2, str. 184.

² Karl Marks, Friedrich Engels; Rani radovi, Zagreb, Naprijed, 1961, str. 356.

³ U pitanjima br. 10. i 11. Postoje sledeće kategorije: 1. rukovodioci, 2. stručnjaci, 3. radnici iz proizvodnje, 4. službenici, 5. partijski funkcioneri, 6. sindikalni funkcioneri i 7. omladinski funkcioneri. Ispitanici su bili iz svih kvalifikacija.

⁴ V. kolone 10 i 11 u Tabeli VI.

⁵ Reč je o prosečnom ugledu koji je izračunat tako što se broj poena jedne kategorije podelio (društvene grupe čiji se ugled ocenjuje) podelio brojem ispitanika. Dalja objašnjenja uz Tabelu VII.

⁶ Više o tome pri posmatranju ovih grupa.

Tabela VI
ODNOS UGLEDA I UTICAJA POJEDINIH DRUŠTVENIH GRUPA
PO MIŠLJENJU RADNIKA RAZNIH KVALIFIKACIJA

Društvene grupe		Kvalifikacije								Opšti prosek	Rang
		VSS	VS	SSS	NS	VK	KV	PK	NK		
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Rukovodioci	ugled	1,6	1,38	1,75	1,5	1,48	1,48	1,45	1,6	1,6	I
	uticaj	1,7	1,0	1,30	1,3	1,57	1,8	1,2	1,3	1,5	I
Stručnjaci	ugled	2,4	1,55	2,25	2,1	2,58	2,4	2,25	2,3	2,5	II
	uticaj	2,5	2,1	2,7	2,3	2,65	2,89	2,1	2,3	2,5	II
Radnici iz proizvodnje	ugled	3,7	3	4,15	4,1	3,81	4,3	3,2	3,9	3,7	III
	uticaj	3,2	4	3,85	4,2	4,34	4	3,25	4,2	3,7	III
Službenici	ugled	4,8	4,66	5,15	4,7	4,9	4,8	3,25	4,2	3,7	V
	uticaj	4,5	4,3	4,85	4,8	5,02	4,3	4,2	4,7	4,7	V
Partijski funkcioneri	ugled	3,4	4,78	5,62	4,1	3,68	4,6	3,75	4	4,1	IV
	uticaj	3,4	3,9	3,57	4,7	3,71	3,9	4,37	4,36	4,1	IV
Sindikalni funkcioneri	ugled	5,3	5,9	5,5	5,3	5,28	5	5,45	5,2	5,3	VI
	uticaj	5	5,5	4,75	5	5	5	5,6	5,2	5,2	VI
Omladinski funkcioneri	ugled	6,6	6,55	6,49	6,3	6,51	6	6,45	6,1	6	VII
	uticaj	6	6,5	5,82	6,3	7	5,8	6,6	5,9	6,1	VII

Prosečne vrednosti dobijene su kako je navedeno uz Tabelu VII

2.1.5. Prema stepenu ugleda u Kombinat, posmatrane društvene grupe idu sledećim redosledom:

1. Rukovodioci,
2. Stručnjaci (VSS i VS),
3. Radnici iz proizvodnje,
4. Partijski funkcioneri,
5. Službenici,
6. Sindikalni funkcioneri i
7. Omladinski funkcioneri.

2.1.6. Isti redosled je i prema stepenu uticaja ovih društvenih grupa.

2.1.7. Rukovodioci su prvi po stepenu ugleda i uticaja na donošenje odluka. Na prvo mesto ih stavlja 261 od 353 ispitanika (ugled) odnosno 270 od 358 ispitanika (uticaj). Nijedna posmatrana društvena grupa nije toliko nesumnjivo učvršćena na svojoj poziciji koliko su to rukovodioci. Od ukupno sedam pozicija u hijerarhiji društvene moći 74% njihovog ugleda je na prvoj poziciji, 14% na drugoj, a preostalih 12% na ukupno pet pozicija. Još su čvršće pozicije uticaja na donošenje odluka — 78% uticaja su na prvoj poziciji, 12% na drugoj, a preostalih 10% na ukupno pet daljih pozicija.

Ugled i uticaj rukovodilaca na donošenje odluka u Kombinatoru idu istom linijom⁷, odnosno pokrivaju isti društveni prostor po mišljenju svih ispitanika sem, unekoliko, VS radnika. Otuda je opravdano postaviti pitanja: Koji su izvori društvenog ugleda, a koji su izvori društvenog uticaja u Kombinatoru. Da li su to isti izvori? Ili ugled i uticaj stoje u odnosu uzroka i posledice, odnosno obrnuto? Isto pitanje postavlja se načelno i kod ostalih društvenih grupa.

2.1.7.2. Visoka koncentracija ugleda i uticaja postoji i na drugoj poziciji na rang-listi društvene moći — u korist stručnjaka (VSS i VS radnici), odnosno stručnih službi. Stručnjaci i stručne službe uživaju oko 60% ugleda, odnosno uticaja, na drugoj poziciji, a 9%—14% na prvoj poziciji. U tome se slažu ispitanici svih kvalifikacija. Čak, ispitanici svih kvalifikacija u podjednako meri rangiraju stručnjake i stručne službe najviše na drugu, a zatim na prvu i treću poziciju.

2.1.7.3. Treće mesto po ugledu i uticaju na odluke u Kombinatoru pripada grupi „Radnici iz proizvodnje“. Ova brojno velika grupacija ima natprosečni ugled i uticaj (3,7) u odnosu na posmatrane grupe (prosečni ugled i uticaj iznose 4,0). Najveći broj odgovora grupiše se na trećem i oko trećeg mesta kod svih kvalifikacija sem VK. Visokokvalifikovani radnici su mišljenja da radnici iz proizvodnje imaju veći uticaj na donošenje odluka u Kombinatoru nego stručne službe, iako smatraju da je ugled radnika iz proizvodnje manji od ugleda stručnjaka. Kod radnika viših kvalifikacija, prvenstveno VS a zatim VSS i VK, ugled i uticaj ove grupe ne rasipa se na sve pozicije, nego uglavnom na treću i četvrtu. Radnici nižih kvalifikacija (SSS, KV, PK, NK) naprotiv, rasipaju ugled i uticaj grupe na sve pozicije, grupišući ga, takođe, na trećoj i pretežno prema trećoj poziciji.

2.1.7.4. Partijski funkcioneri su četvrti po stepenu ugleda i uticaja. Mišljenja o njihovom ugledu i uticaju nalazimo na svih sedam pozicija kod gotovo svih kvalifikacija. Takav je slučaj i sa službenicima. Najviši ugled — uticaj (po 3,4) partijski funkcioneri imaju među VSS radnicima, a zatim među VK radnicima. Veći uticaj na donošenje odluka u Kombinatoru partijski funkcioneri imaju po mišljenju VS (3,9), SSS (3,57) i KV (3,9) radnika, nego što bi se moglo zaključiti iz njihovog ugleda: kod VS — 4,78, SSS — čak 5,62 i KV — 4,6.

Partijski funkcioneri su na gornjoj granici ispod prosečnog ugleda — uticaja.

2.1.7.5. Peto mesto na lestvici ugleda i uticaja zauzimaju službenici, ali su po snazi uticaja i stepena ugleda bliži sindikalnim nego partijskim funkcionerima. Ispitanici su ih najčešće svrstavali na četvrtu i petu poziciju, ali ih ima mnogo i u ostalim pozicijama. Njihov položaj partijskih funkcionera, heterogen je zato što su i grupe kojima pripadaju heterogene. Naime, u obe ove grupe ima i rukovodilaca, i stručnjaka i radnika iz proizvodnje, što im obezbeđuje mesto u prve tri pozicije lestvice. Takođe,

⁷ Tabele I i VI.

u obe grupe ima i radnika nižih kvalifikacija, što je socijalni teret koji ih vuče na dno lestvice ugleda i uticaja.

2.1.7.6. Sindikalni funkcioneri ne zauzimaju visoko mesto. U jednoj anketi iz 1966. godine njihov položaj bio je isti. Moglo bi se zaključiti da oni ne predstavljaju odlučujući faktor u donošenju odluka.

Ista situacija je utvrđena i drugim metodama posmatranja: socijalne spone ne daju čvrstinu sindikalnoj ili omladinskoj organizaciji, za razliku od partijske organizacije.

2.1.7.7. Omladinski funkcioneri dele sudbinu svoje organizacije: oni ne predstavljaju odlučujuću silu u Kombinat. Kao i sindikalni funkcioneri — oni jedva prelaze zadnje tri pozicije na lestvici — omladinski funkcioneri sa svega 11% a sindikalni sa 22%.

2.1.8. Merenja stepena ugleda pojedinaca potvrđuje rezultate iz Tabele I: radnici koji u organizaciji rada u Kombinat. zauzimaju viša mesta, zauzimaju viša mesta i na lestvici ugleda⁸ i odlučivanja⁹.

2.1.8.1. Ličnost sa daleko najvećim ogledom jeste generalni direktor Kombinata. Na prvo mesto su ga postavili svi ispitanici višeg obrazovanja (VSS, VS i VK), a takođe i SSS i NK radnici. On sâm drži 93% prve pozicije, a 7% dele pripadnici 9 grupa.

Tabela VII
Prosečni uticaj

Stepen uticaja Grupe	1 VK	2 KV	3 PK	4 NK	5 VSS	6 VS	7 SSS	8 NS	Opšti prosek
VSS	1,8	2,6	2,1	2,2	1,4	1,4	1,6	1,7	1,9
VS	2,6	3,8	3,45	3,3	2,5	2,3	2,4	3,8	2,6
VK	3,1	2,8	2,75	3,0	3,2	3,0	3,1	2,9	3,2
KV	4,0	4,0	3,1	4,0	4,5	4,2	4,6	5,6	4,0
SSS	3,7	4,5	4,45	4,4	4,3	4,3	3,9	4,7	4,1
PK	5,5	5,2	5,65	5,6	5,8	5,3	5,5	5,6	5,6
NK	5,6	6,0	6,25	6,1	6,6	6,8	7,4	5,7	6,0
NS	5,8	6,3	7,3	7,5	5,9	7,4	7,2	5,9	6,7

Pitanje 13. Koliki uticaj na donošenje odluka u Kombinat. imaju:

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. VK radnici | 5. VSS radnici |
| 2. KV radnici | 6. VS radnici |
| 3. PK radnici | 7. SSS radnici |
| 4. NK radnici | 8. NS radnici |

Prosečni uticaj (kolone 1—8) izračunat je deljenjem zbira poena koje su ispitanici dali svakoj pojedinoj grupi (sloju, određenoj kvalifikaciji) brojem ispitanika. Zbir poena je dobijen tako što su glasovi na svakoj poziciji množeni brojem pozicije. Glas na prvoj poziciji nosi 1 poen, glas na drugoj poziciji nosi 2 poena, na trećoj 3 poena itd.

Na isti način dobijen je i opšti prosek.

⁸ V. Tabelu VI.

⁹ V. Tabelu VII.

To je za 22% više nego na drugoj poziciji, gde izrazito preovlađuju direktori, odnosno rukovodioci sektora. Koliko je izrazit ugled generalnog direktora svedoči i njegovo visoko učešće u raspodeli ugleda u Kombinat u između deset kategorija, koje privrednih, koje društvenopolitičkih funkcionera. On sâm u strukturi ugleda učestvuje sa 18%, što je više od učešća predsednika Saveza omladine (6,7%), člana Radničkog saveta Kombinata (5%) i člana Izvršnog odbora Kombinata (4%) skupa, odnosno više od ugleda sekretara Fabričke konferencije SK (9%) i predsednika Fabričkog odbora sindikata (7,5%) zajedno.

Prema rezultatima ankete, ovako visok stepen ugleda generalnog direktora¹⁰ ima nekoliko nesumnjivih izvora:

- a) Istaknuti položaj u organizaciji rada, što ga distancira od svih ostalih rukovodila u procesu rada za jedno mesto više;
- b) Kumulacija rukovodećih (radnih) funkcija;
- c) Stepenn stručnosti i znanja¹¹;
- d) Društvenopolitičke funkcije i karakteristike;
- e) Lične (individualne) osobenosti.

Anketa ne daje mogućnosti da se utvrdi vrednost i značaj svakog od pomenutih izvora. U ovom trenutku to i nije toliko važno, koliko je važno da se uopšte utvrde izvori ugleda, budući da se pojavljuju i kod drugih rukovodilaca, mada u različitoj meri.

2.1.8.2. Na drugoj poziciji ugleda nalaze se direktori i rukovodioci sektora (najkrupnijih jedinica rada). Njihov položaj u strukturi ugleda je vrlo čvrst, ali manje čvrst od položaja generalnog direktora, a više čvrst od položaja drugih lica (pojedinaца). Izvori njihovog ugleda isti su po vrsti, ali ne i po obimu, kao kod generalnog direktora.

Odgovori o njihovom ugledu grupisani su pretežno u II i III poziciji, manje u IV, a jedva ih ima u ostalim pozicijama. Njihovo učešće u strukturi ugleda je 1/7, tačnije 14,8%.

2.1.8.3. Ugled velike važnosti uživaju i rukovodioci radnih jedinica — 13%. Doduše, njihov ugled je rasut na sve pozicije, ma da je koncentrisan između druge i pete. Sa njima se zaključuje red najviših privrednih rukovodilaca Kombinata, ali i gotovo polovina društvenih ugleda (45,8%).

2.1.8.4—5. Četvrti u rangu su stručnjaci, a peti poslovođe. Zapaža se velika koncentracija odgovora o njihovom ugledu na IV—VI, odnosno V—VII poziciji, ali su odgovori rasuti i po ostalim pozicijama.

Ove dve grupe zaključuju listu lica čiji se ugled meri u procesu rada na radnom mestu. Na osnovu ovih rezultata moglo bi se zaključiti, između ostalog, da ugled pojedinaca više zavisi od njihovog rada u proizvodnji, nego od njihovog rada u društveno-političkim organizacijama i organima.

2.1.8.6—10. Drugu veliku grupu vodi sekretar SK Kombinata. Ugled svih članova ove grupe je ispod prosečnog ugleda pojedinaca: sekretar SK — 9%, predsednik FOS — 7,5%, predsednik Saveza omladine — 6%,

¹⁰ Josip Županov: Samoupravljanje i društvena moć, Zagreb, Naše teme, 1969, str. 105.

¹¹ Gen. direktor ima doktorat tehničkih nauka.

član Radničkog saveta Kombinata — 5% i član Izvršnog odbora Kombinata — 4%. Ne treba zaboraviti, ipak, da su to sve najistaknutiji pojedinci; dakle njihov ugled je stepenovan prema međusobnom odnosu. Inače, na jednoj većoj lestvici, koja bi izražavala ugled u Kombinat, verovatno da bi lica sa ove lestvice ugleda bila na prvih deset mesta, i to sva, ili bar pretežno. Ovaj dokaz se izvodi iz distribucije odgovora na pitanja 11 i 13.

2.1.9. Ispitivanje odnosa kvalifikacija (stručne spreme) i uticaja na donošenje odluka u Kombinat, dalo je sledeći poredak:

Klasifikacija	Prosečan stepen ugleda	Rang ugleda
VSS	1,9	I
VS	2,6	II
VK	3,2	III
KV	4,0	IV
SSS	4,1	V
PK	5,6	VI
NK	6,0	VII
NS	6,7	VIII

2.1.9.1. Uticaj radnika na donošenje odluka u Kombinat, odgovara njihovoj kvalifikaciji (stručnoj spremi). Najviše kvalifikacije imaju nadprosečan uticaj na donošenje odluka. Prosečan uticaj imaju kvalifikovani radnici (4,0) i radnici sa srednjom stručnom spremom (4,1). Grupe ispod prosečnog uticaja čine PK, NK i NS radnici. Postoji velika razlika u uticaju između radnika sa nižim kvalifikacijama i radnika sa srednjim i višim kvalifikacijama. Ta razlika je veća od razlika u obrazovanju, čak dvostruko veća.

2.1.9.2. Raspodela uticaja na donošenje odluka koncentrisana je u proseku na 3 pozicije, pri tom najviše na centralnu poziciju. Takva koncentracija nije utvrđena kod društvenih grupa heterogenih po kvalifikacijama (rukovodioci, radnici iz proizvodnje, službenici i dr.).

2.1.9.3. Svest o sopstvenom mestu u zgradi društvene moći je iskrivljena kod tzv. službenika, u smislu precenjivanja sopstvenog mesta. To precenjivanje je dvostruko:

Grupa	Sopstveno mišljenje	Opšti prosek
VSS	1,4	1,9
VS	2,3	2,6
VK	3,1	3,2
KV	4,0	4,0
SSS	4,1	4,1
PK	5,6	5,6
NK	6,0	6,0
NS	5,9	6,7

a) najpre u tom smislu što sebi određuju veći uticaj od opštepriznatog,

b) zatim u tom smislu što drugim grupama određuju manji uticaj od opštepriznatog.

2.1.9.4. Svest o položaju drugih grupa u strukturi društvene moći takođe je iskrivljena. Tzv. proizvodni radnici (KV, PK i NK, bez VK radnika) smatraju da tzv. službenici (VSS, VS, SSS i NS) imaju veći uticaj od opštepriznatog. I obrnuto: „službenici“ smatraju da „radnici“ imaju manji uticaj od opštepriznatog. S druge strane, KV, VK i NK radnici osobito cene uticaj VK radnika, tačnije: precenjuju ga. To je odraz njihovog položaja u odnosu na VK radnike; sliku tog odraza ovi radnici generališu na čitav Kombinat, dakle sopstveni položaj u strukturi svoje grupe prelama se u svesti radnika kao iskrivljeni položaj drugih grupa u drugim strukturama.

2.1.10. Koliki je stvarni uticaj raznih društvenih grupa, organa i organizacija po mišljenju ispitanika — prikazano je u tabeli V. Ispitivan je položaj u strukturi društvene moći sledećih grupa:

1. Radnički savet,
2. Izvršni odbor,
3. Rukovodioci,
4. Stručne službe,
5. Savez komunista,
6. Radnici iz proizvodnje,
7. Službenici,
8. Savez sindikata i
9. Savez omladine.

2.1.10.1. Radnički savet ima najjači uticaj na zbivanja u Kombinat. On sam zauzima $\frac{1}{6}$ ukupnog društvenog prostora — 17,2%. Koncentracija odgovora je vrlo gusta, upravo najgušća pri određivanju položaja Radničkog saveta. Radnički savet je najvažniji društveni organ Kombinata. U njegovu snagu imaju više poverenja nego što je opštepriznato VK, PK i NK radnici. S druge strane, VSS radnici stavljaju Radnički savet tek na treće mesto lestvice uticaja, a na prvo i drugo mesto stavljaju rukovodiocce preduzeća (2,1) i Izvršni odbor (2,2). Ovakav stav VSS radnika možda rezultira iz mišljenja onih koji su rukovodioci, pa znaju tačnije o čemu i kako odlučuje Radnički savet, a o čemu i kako rukovodioci preduzeća.

2.1.10.2. Izvršni odbor, na drugoj poziciji po značaju, zahvata sa Radničkim savetom ukupno $\frac{1}{3}$ ukupne društvene moći. To znači da postoji prevaga organa radničkog samoupravljanja u donošenju odluka, kao i kolegijalnih izvršnih organa.

10.3. Dalju četvrtinu (24,6%) društvene moći zahvataju rukovodioci i stručne službe. Mišljenja o njihovom položaju rasuta su na sve pozicije, slično drugim grupama, a najkoncentrisanija su kod radnika visokih kvalifikacija (VSS, VS i VK) i to na vodećim pozicijama. Radnici ostalih kvalifikacija nemaju tako visoko mišljenje o stručnim i inokosnim organima.

10.4. Najveća neslaganja postoje u oceni uticaja SK — od 2,8 (KV radnici) do 6,9 (VS radnici). Najrealniju ocenu položaja SK daju VSS

radnici (4,7 prema opštepriznatih 4,8). Izuzev KV i VSS radnika, svi ostali vrlo nisko ocenjuju mesto SK.

10.5. Grupu sa vrlo niskim stupnjem stvarnog uticaja na zbivanja u Kombinat predvode: „radnici iz proizvodnje“ (5,8), a slede „službenici“ (6,1), sindikat (6,9) i Savez omladine (8,0). Međutim, to ne treba mešati sa stupnjem uticaja koji imaju radnici različitih kvalifikacija (međusobno poređenih u tački 2.1.9.).

2.2. Raspodela odgovornosti

2.2.1.0. Raspodela odgovornosti posmatrana je u upitniku kroz odgovore na tri pitanja: 15. Da li (određene grupe) snose odgovornost u slučaju neispunjena plana u određenom roku, 16. Kad za prekršaj radne discipline odgovara određena kategorija radnika i 17. Kad za pričinjenu materijalnu štetu odgovara određena kategorija radnika.

2.2.1.1. U slučaju neispunjenja plana rada u određenom roku¹² sve društvene grupe pobrojane u upitniku snose odgovornost. Odgovornost je podeljena na sve društvene grupe prilično ravnomerno, ali se mogu razlikovati četiri stepena odgovornosti. Prvi stepen — najviše odgovornosti snose grupe „Radnici iz proizvodnje“ (koeficijent odgovornosti 2,3) i „Radnički savet Kombinata“ (2,4). Drugi stepen čine tri grupe: „Stručne službe“ (2,7), „Izvršni odbor“ (2,8) i „Rukovodioci preduzeća“ (2,8). Treći stepen — odgovornost manju od prosečne — čine: „Službenici“ (3,1), „Sindikalni funkcioneri“ (3,1) i „Partijski funkcioneri“ (3,2). Odgovornost za neispunjenje plana retko (3,7) snose omladinski funkcioneri.

2.2.1.2. Odgovornost za neispunjenje plana nije definisana kao pravna, ekonomska, politička, moralna ili neka druga vrsta odgovornosti. Ispitanici su bili slobodni da kumuliraju sve vrste odgovornosti, ili da izaberu onu koja je po njihovom uverenju najvažnija, te da rangiraju društvene grupe. Za ovu anketu je bila važna ukupna odgovornost ili odgovornost uopšte, bez obzira na izvore iz kojih potiče. Inače, bilo bi važno ispitati i to koja društvena grupa, u kojem stepenu i koje vrste odgovornosti snosi. Ovako bi se moglo zaključiti da je odgovornost opšta, ili apstraktna, svačija ili ničija, anonimna. U stvarnosti, međutim, nije sasvim tako. Naime, privredna odgovornost pogađa prvenstveno organe i službe koji se staraju o privrednoj delatnosti, politička odgovornost — političke organe, pravna odgovornost pogađa prvenstveno organe predviđene pravnim propisima itd. Ali nijedna delatnost nije jednodimenzionalna, isključivo ekonomska, politička, tehnička, pravna, stručna i sl. Ekonomska delatnost je istovremeno i tehnološka, i kadrovska, i pravna, i politička, i da se ne nabraja dalje. Zato je odgovornost višeznačna, podeljena. To stvara mogućnost mešanja nepozvanih, prebacivanje odgovornosti s jednog na drugog, smanjenje efikasnosti preduzetih mera i onemogućavanja preduzimanja odgovarajućih mera. Odgovornost gubi svoj pravi lik i rastapa se u bezličnu. Druga strana medalje je supstitucija nadležnosti, što u većoj ili manjoj meri izaziva i supstituciju odgovornosti. Najosetljivije područje, u tom smislu, jeste kadrovska, izloženo dejstvu svih društvenih grupa i struktura.

¹² V. tabele VIII i IX.

2.2.1.3 Stavovi o odgovornosti posmatranih društvenih grupa imaju u znatnoj meri istu prosečnu vrednost kod raznih kvalifikacija. Možemo zaključiti da je kolektiv homogena celina kad je reč o odgovornosti za neispunjenje plana. Ista je situacija i kad se posmatra raspodela odgovornosti u okviru svake pojedine kvalifikacije u pet stepena odgovornosti (1. uvek, 2. u pretežnoj meri, 3. kako kad, 4. retko, 5. nikad).

2.2.1.4. Opšti stav o odgovornosti ($x = 3$) je „kako kad“, odnosno „uvek“: odgovornosti za neispunjenje plana nema ni „u pretežnoj meri“. Ispitanici su se u proseku izjasnili za srednju poziciju o odgovornosti zbog neispunjenja plana. Nijedna od posmatranih grupa nije u dovoljnoj meri odgovorna za ostvarenje plana rada.

2.2.1.5. Najnegativniji stav o odgovornosti u Kombinatuu za neispunjenje plana imaju VSS ispitanici ($k = 3,6$). Bolje mišljenje imaju KV (2,8) i VK (2,9) ispitanici. Ispitanici ostalih kvalifikacija usvajaju opšte mišljenje (3,0) o odgovornosti.

2.2.2. Odgovornost za prekršaj radne discipline višeznačna je, slično odgovornosti za neispunjenje plana. Uobičajeno je, međutim, da se smatra pravnom odgovornošću. Takva odgovornost predviđena je opštim aktima Kombinata, a najpotpunije je propisana Pravilnikom o zaštiti radnih dužnosti.¹³

2.2.2.1. Po mišljenju ispitanika, od svih posmatranih društvenih grupa najčešće odgovaraju za prekršaj radne discipline (zakonski izraz je: povreda radne dužnosti) NS, NK, PK, KV i VK radnici (2,4). Znatno manja je odgovornost rukovodilaca (2,8), partijskih i sindikalnih funkcionera, VSS i VS radnika (3,0). Najmanja je odgovornost omladinskih funkcionera (3,5), ispod proseka.

2.2.2.2. Opšti stav o odgovornosti za prekršaj radne discipline je 2,9. To je nešto više od odgovornosti zbog neispunjenja plana. Najnegativniji stav o odgovornosti zbog prekršaja radne discipline imaju SS radnici 3,7, što znači da se za prekršaj odgovara retko — po njihovom mišljenju. Službena evidencija pokazuje da je njihovo mišljenje tačno kad se radi o njima,¹⁴ ali oni stavove o svome položaju prenose i na druge kvalifikacije. Po shvatanjima su im bliski VSS radnici (3,5). KV (2,6) ispitanici smatraju da je odgovornost za prekršaj radne discipline znatno češća, ali ipak nedovoljna.

2.2.2.3. Postoje znatne razlike u mišljenjima ispitanika o stepenu odgovornosti istih društvenih grupa. Ima znatnih razlika i u rangiranju društvenih grupa po stepenu odgovornosti. Kad se radi o odgovornosti za prekršaj radne discipline, kolektiv se pokazuje kao heterogena organizacija.

2.2.2.4. U tabeli XIV dat je objektivian pregled izrečenih mera u Kombinatuu. Reklo bi se da se pregled mnogo razlikuje od stavova ispitanika. To je tačno, ali pregled ne sadrži podatke o tome koliko je mera trebalo izreći, koliko je prijava trebalo podneti i kakva se disciplinska politika vodi. Sastavljači ovog pregleda, pak, tvrde da se često ne pokreće postupak i kad objektivno postoje povrede radnih dužnosti.¹⁵

¹³ V. tabele X i XI.

¹⁴ V. Tabelu XIV.

2.2.3. Odgovornost za pričinjenu materijalnu štetu¹⁶ jeste zakonom i opštim aktima Kombinata utvrđena. Zakon ovlašćuje radne i druge organizacije da u određenim slučajevima mogu ostvariti naknadu za pričinjenu materijalnu štetu po postupku koji shodno zakonskim propisima same utvrđuju. U praksi se postupak za utvrđivanje i naknadu materijalne štete retko vodi, mnogo ređe od postupka za zaštitu radnih dužnosti. No, to se iz rezultata upitnika ne vidi.

Tabela XIV
DISCIPLINSKE MERE U KOMBINATU U 1969.

Naziv radnog mesta	Broj podnetih prijava	Rešeno	Oslobođeno odgovorn.	vrsta mere			
				opomena	javna opomena	poslednja javna opomena	isključenje iz preduzeća
1	2	3	4	5	6	7	8
Rukovodioci sektora							
Rukovodioci pogona							
Poslovođe	11	11	3	2	5	1	
Brigadiri	2	2	1		1		
VK	41	40	16	13	9	3	
KV	352	350	132	122	86	11	1
PK	174	174	44	67	42	21	
NK	14	11	2	4	3	2	
VSS	—	—	—	—	—	—	
VS	1	1			1		
SSS	6	6	2	2	—	2	
NSS	—	—	—	—	—	—	
Ukupno	601	596	198	210	147	40	1

2.2.3.1. Za materijalnu štetu u pretežnoj meri ($k = 2$) odgovaraju PK, NK i NS radnici (2,3) i VK i KV radnici (2,5). Drugu skupinu čine SSS radnici (2,7), rukovodioci preduzeća (2,7) i VSS i VS radnici (2,8). Treću skupinu čine funkcioneri: partijski (3,1), omladinski (3,3) i sindikalni (3,4). Odgovornost PK, NK i NS radnika polarizovana je na prvoj („uvek“) poziciji, a odgovornost omladinskih i sindikalnih funkcionera na poslednjoj poziciji („nikad“). Ostale društvene grupe uživaju podeljena mišljenja.

2.2.3.2. Opšti stav o odgovornosti za materijalnu štetu jeste 2,9, kao i za prekršaj radne discipline. Najnegativniji stav o materijalnoj odgovornosti imaju SSS radnici — 3,7 kao i o disciplinskoj odgovornosti. Bliski su im po shvatanju VSS radnici — 3,6 i VS radnici — 3,5. VK (2,7) radnici smatraju da je materijalna odgovornost na višem nivou, ali da je bliska srednjoj liniji odgovornosti („kako kad“), dakle nedovoljno.

2.2.3.3. Postoje znatne razlike u mišljenjima ispitanika o stepenu odgovornosti istih društvenih grupa. Ima znatnih razlika i u rangiranju društvenih grupa po stepenu odgovornosti. Po heterogenosti stavova o

¹⁵ Takvo je mišljenje pravne službe preduzeća i upravnika i šefova administracije u većini pogona i drugih organizacionih jedinica.

¹⁶ Tabela XII i XIII.

materijalnoj odgovornosti ista je situacija kao i kod disciplinske odgovornosti.

2.3. Struktura nosilaca društvene moći

2.3.1. Društvena moć je u upitniku osvetljena sa nekoliko strana: ugled, uticaj i odgovornost. To nipošto nije dovoljno da bi se utvrdila raspodela realne društvene moći. Bilo bi potrebno utvrditi sve izvore društvene moći i njihovu snagu, pa tek onda njihovu strukturu u Kombinat. Ovdje se kao prethodno postavljaju pitanja: šta je društvena moć, koja je i kakva njena prava priroda? Nema jedinstvenog odgovora na ovo pitanje. Izgleda, međutim, da nijedan odgovor ne isključuje aktivnu delatnost pojedinaca i grupa u oblikovanju svog života, svoje svesti i sebe samih¹⁷. Društvena moć je rezultat praktične čovekove delatnosti, praktičnog čovekovog života. Praktični čovekov život je čovekovo proizvođenje svog života. Čovekova moć je prvenstveno njegova proizvodna moć¹⁸. Ali čovek nije izolovan nego uvek postoji u društvu i kroz društvo. Njegova moć je uvek društvena moć — vlastita ili otuđena. „Socijalna sila, to jest umnožena proizvodna snaga koja je utvrđena podjelom rada, pojavljuje se tim individuumima uslijed toga što ta suradnja nije dobrovoljna nego stihijna, ne kao njihova vlastita ujedinjena sila, nego kao tuđa sila, koja stoji izvan njih, o kojoj ne znaju otkuda dolazi i kuda vodi, koju, dakle, ne mogu više savladati, koja na protiv, sada prolazi svojevrsan red faza i razvojnih stupnjeva nezavisnih od volje i kretanja ljudi, što više, upravljajući tom voljom i tim kretanjem“¹⁹. Podela rada cepa na protivrečne pojedinačne i zajedničke interese, a stihijska delatnost vlastita čovekova dela pretvara u njemu tuđu i suprotstavljenu silu, a njegove vlastite snage u njemu otuđene snage, koje ga podjarmljuju²⁰.

Dalje se postavlja pitanje kakav lik ima društvena moć u Kombinat: ljudski ili otuđeni? Odgovor na ovo pitanje leži u rešenju pitanja da li su proizvodne snage otuđene našem čoveku. Nesumnjivo da su mu još otuđene, ali ukoliko se samoupravljanje razvija sve manje su otuđene. To ne znači da se između samoupravljanja i ukidanja otuđenja može staviti znak jednakosti. Sigurno je, međutim, da postoji između njih korelacija i da čovek mora prisvojiti totalitet proizvodnih snaga da bi opet prisvojio svoje otuđene snage²¹. „Ukidanje samootuđenja čini isti put kao i samootuđenje“²².

Sem ovih postavlja se dugi niz drugih pitanja u vezi sa otuđivanjem društvene moći, izvorima i oblicima njenog reprodukovanja, faktorima promene društvene moći itd. Na ova i druga pitanja ne može se odgovoriti na osnovu dobijenih rezultata, jer ta pitanja daleko prevazilaze okvire Kombinata. Neki zaključci se, ipak, mogu izvući²³.

2.3.2. Među posmatranim društvenim grupama najveću društvenu moć ima Radnički savet Kombinata ($K=2,3$). Ne možemo govoriti koji

¹⁷ Paul T. Brockelman: op. cit. str. 128.

¹⁸ Karl Marks, Friedrich Engels, op. cit. str. 356.

¹⁹ Ibid., str. 356.

²⁰ Ibid., str. 354.

²¹ Ibid., str. 392.

²² Ibid., str. 239.

²³ V, Tabelu XVI

su sve izvori u njemu koncentrisane društvene moći, jer kroz Radnički savet deluju različite društvene snage i grupe — i obrnuto. Te snage su usredsređene nekad na dejstvo u istom smeru, ali nekad deluju i suprotno jedna drugoj i u različitim smerovima. Radnički savet je u najvećoj i najvažnijoj društvenoj meri polje na kome se rešavaju sudbine najrazličitijih snaga i njihovih interesa. Bilo bi poželjno da njegova uloga bude još značajnija²⁴, ali je i ovaj znak seobe društvene moći iz raznih centara u Radnički savet.

2.3.3. Rukovodioci preduzeća i dalje raspolažu velikom društvenom moći, jedva nešto manjom ($K=2,4$) od moći Radničkog saveta ($K=2,3$), ali prilično većom od ostalih društvenih grupa (sem Izvršnog odbora Kombinata). Kako to da je njihova moć veća od moći raznih samoupravnih organa i da li to nije u protivrečnosti sa samoupravnim modelom? Ne vuku li samoupravni organi svoju moć iz moći pojedinaca koji su u njima zastupljeni, umesto da bude obrnuto? Kako to da se pojedinci

Tabela XVI
RASPODELA DRUŠTVENE MOĆI

Grupe	P	Q	R	S	T	U	M	Rang	Uzorak
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10
R. savet	1,6		2,1	2,6			2,3	I	363
Ruk. pred.	1,6	1,5	3,4	2,2	2,8	2,7	2,4	II	363
Izv. odb.			3,0	2,2			2,6	III	363
Str. sl.	2,5	2,5	4,7	2,3			3,0	IV	363
Part. funk.	4,1	4,1	4,8	1,8	2,0	1,9	3,1	V	363
Sind. funk.	5,3	5,2	6,9	1,9	2,0	1,6	3,8	VI	363
Rad. iz pr.	3,7	3,7	5,8	2,7			4,0	VII	363
Oml. funk.	6,0	6,1	8,0	1,3	1,5	1,7	4,1	VIII	363
Služb.	4,7	4,7	6,1	1,9			4,3	IX	363
VSS, VS		2,4			2,0	2,2	2,2	I	363
VK, KV		3,7			2,6	2,5	2,9	II	363
SSS		4,1			2,5	2,3	3,0	III	363
PK, NK, NS		6,2			2,6	2,7	3,8	IV	363

Simboli označavaju:

- P — Ugled u Kombinat (Pitanje 10.)
- Q — Uticaj na donošenje odluka o Kombinat (Pitanje 14.)
- R — Stvarni uticaj na zbivanja u Kombinat (Pitanje 14.)
- S — Odgovornost za neispunjenje plana (Pitanje 15, Tabela VIII)
- T — Odgovornost za prekršaj radne dužnosti (Pitanje 16, Tabela X)
- U — Odgovornost za materijalnu štetu (Pitanje 17, Tabela XII)
- M — Društvena moć

= Manja brojna vrednost označava veći ugled i uticaj na donošenje odluka odnosno na zbivanje u Kombinat

= Rezultati su dobijeni oduzimanjem od broja 5 brojeva u tabelama VIII, X i XII, da bi manje brojne vrednosti označavale manju odgovornost (veću društvenu moć), tj. da bi vrednovanje bilo kao i u kolonama 2-4.

²⁴ Josip Županov: Samoupravljanje i društvena moć, Zagreb, Naše teme, 1969.

moгу staviti iznad samoupravnih organa, protivno pravnim i političkim normama? Pošto anketna grupa „rukovodioci preduzeća“ nije homogena, bilo bi korisno učiniti dalje napore na otkrivanju rukovodilaca koji eksproprišu vlastite snage pojedinaca i grupa i suprotstavljaju ih njima i koji su izvori njihove moći. Oni sami su proizvod i proizvođači određenih društvenih odnosa, oruđe i poluga dehumanizacije samoupravljanja, ali ne na mehanički način²⁵. U njihovom liku moć se pokazuje kao dominacija, oblik neautentičnog, otuđenog čovekovog života²⁶. Njihova moć je u nepomirljivoj suprotnosti sa humanom moći. Njihova moć je nemoć drugih društvenih grupa, sposobnost vladavine manjine pomoću „prava jačega“ nad većinom. To je ideologizirana moć obrnuto od redosleda po kome rad postaje moć. „Ideologija moći je samo druga strana ideologije rada.“²⁷

2.3.4. Blisko je po stepenu društvene moći Radničkom savetu i rukovodiocima Kombinata Izvršni odbor (2,6). Njime se završava zgrada koncentrisane društvene moći. Priroda te društvene moći odgovara u suštini i po strukturi prirodi društvene moći Radničkog saveta.

2.3.5. Drugu kategoriju čine stručne službe (3,0) i partijski funkcioneri (3,1). Njihova moć je takođe veća od prosečne.

2.3.6. Treću kategoriju, pored sindikalnih (3,8) i omladinskih funkcionera (4,1), čine najveće grupe: „radnici iz proizvodnje“ (4,0) i „službenici“ (4,3).

2.3.7. Posmatrano po kvalifikacijama, najveća je društvena moć VSS i VS radnika (2,2). Slede VK i KV radnici (2,9), zatim SSS radnici (3,0) i na kraju PK, NK i NS radnici (3,8). Linije ugleda, uticaja i odgovornosti ovih grupa pokrivaju isti društveni prostor, što ukazuje na njihovu vezu. Jedino SSS radnici odstupaju u odgovornosti od tog pravila.

2.3.8. Možemo zaključiti da društvena moć raste sa porastom stepena obrazovanja. Profesionalna diferencijacija je jača od bilo koje druge socijalne diferencijacije — klasne, političke, ekonomske, nacionalne i dr. Društvena struktura se sve više izražava kao klasno-profesionalna struktura²⁸, a sve manje kao klasna. Profesionalna struktura se reprodukuje u postojećim uslovima, ali je sistem strukturiranja otvoren i pokretljiv. On stvara nove protivrečnosti, ali i mogućnosti za njihovo razrešenje. Profesionalno strukturiranje pokazuje put kojim se kreće samoupravljanje. Budućnost samoupravljanja mogu osvariti samo obrazovani proizvođači, sposobni za upravljanje najrazvijenijim proizvodnim snagama²⁹. „Sada se, dakle, već došlo tako daleko (period revolucionarne borbe proletarijata na rušenju kapitalizma — prim. D. S.) da individuumi moraju prisvojiti postojeći totalitet proizvodnih snaga ne samo da bi došli do svoje samodjelatnosti, nego i da bi uopšte osigurali svoju egzistenciju. Ovo prisvajanje uvjetovano je najprije objektom prisvajanja — proizvodnim snagama, koje su se razvile u totalitet i koje postoje samo unutar univerzalnog saobraćanja. Ovo prisvajanje mora već s te strane imati univerzalni karakter,

²⁵ Lucien Goldman: Moć i humanizam, Praxis, 1—2/1970, str. 29.

²⁶ Gajo Petrović: Moć, nasilje i humanost, Zagreb, Praxis, 1—2/1970, str. 48.

²⁷ Ljubomir Tadić: Moć elite i demokratija, Zagreb, Praxis 1—2/1970, str. 65—66.

²⁸ Dr Petar I. Kozić: Sociologija, Beograd, Naučna knjiga, 1969, str. 181.

²⁹ Dr Miroslav Pečujlić: Budućnost koja je počela, Beograd, 1971.

koji odgovara proizvodnim snagama i saobraćanju. Samo prisvajanje ovih snaga nije ništa drugo do razvijanje individualnih sposobnosti, koje odgovara materijalnim proizvodnim oruđima. Prisvajanje totaliteta proizvodnih oruđa već je stoga razvitak totaliteta sposobnosti u samim individuumima³⁰. Snažan razvoj proizvodnih snaga usloviće sve bržu seobu iz danas neposrednog procesa rada na proizvodnim sredstvima u oblast upravljanja proizvodnjom. To je svetski proces koji traži čitavu jednu epohu, ali u Kombinat u se to već oseća i za nekoliko godina će se osećati u još većoj meri. Za ovladavanje modernom tehnologijom i organizacijom rada Kombinat već sad izdvaja velika sredstva koja koristi za stručno usavršavanje svojih radnika. „Ljudski rad će se u velikoj meri „preseliti“ iz materijalne proizvodnje u druge društvene sfere i ljudi će imati, u stvari, najmanje potrebe da budu — individualno uzev — samoupravljači baš u materijalnoj proizvodnji. Ali zato će samoupravljanje dobijati sve veću afirmaciju na svim drugim područjima društvenog života”³¹.

2.3.9. Društvena moć grupa može se otkriti više-manje u svim elementima grupe. Društveni mehanizam uniformiše sve elemente društvenih grupa u istom nivou, odnosno dovodi ih na isti stepen društvene moći ili nemoći. Tako se društvena grupa u celini i u svakom elementu reprodukuje na istom nivou. Posmatranjem bilo kog elementa društvene grupe možemo relativno tačno utvrditi njenu društvenu moć.

2.6. Stavovi o samoupravljanju

2.6.1. Radničko samoupravljanje živi u preduzeću punih 20 godina³². Malo je onih koji su bili svedoci njegove afirmacije u čitavom ovom periodu — među ispitanicima je svaki šesti sa više od 20 godina ukupnog radnog staža, a svaki deseti koji je toliko godina radio u Kombinat u. Zato se upitnik opredelio za ispitivanje perioda od deset godina. Kako i koliko su radni ljudi učestvovali u samoupravljanju, tom bitnom institutu dezalienacije čoveka? Kako su u njemu upoznavali svoje suštinske snage i oslobađali ih? Kako je proizvodna moć udruženog rada, društvena moć radničke klase, tokom ovog perioda ostvarivana? Kakve su perspektive samoupravljanja u kolektivu u koji su uprte oči čitavog jednog industrijskog basena? Autentično mišljenje o tom periodu može dati više od polovine (56,6) od ukupnog broja ispitanika, a o periodu od pet godina više od dve trećine ispitanika. Ovde se još mogu koristiti i rezultati istraživanja iz 1966, ali ispitanici nisu isti i rezultate ne možemo pouzdano koristiti za generalizaciju. Po tom ispitivanju je samoupravljanje iz 1966. godine razvijeniije od onog „pre 15 godina“ — dakle iz 1951, a i od „pre 5 godina“ — dakle iz 1961. godine.

Rezultati upitnika s kraja 1970. godine samo potvrđuju mišljenja izražena pre pet godina³³.

³⁰ Karl Marx, Friedrich Engels, op. cit. str. 392.

³¹ Edvard Kardelj: Radnička klasa, samoupravljanje i naučno tehnički progres, Beograd, IPSEPN, 1969, str. 73.

³² Prvo, eksperimentalno radničko samoupravljanje, uvedeno je u ovaj kolektiv već 1949. godine i odmah dalo ohrabrujuće rezultate.

³³ Ta anketa je sprovedena u vremenu januar—februar 1966.

2.6.2. Današnje samoupravljanje je razvijenije nego pre pet godina³⁴ — misli šest od svakih deset ispitanika. Takav je stav ispitanika svih kvalifikacija, izuzev SSS radnika (64% misli da samoupravljanje nije bilo razvijenije pre pet godina).

Još je pozitivniji stav o razvoju samoupravljanja od pre 10 godina — 71% svih ispitanika. Ispitanici različitih kvalifikacija imaju usaglašena mišljenja u tom pogledu.

2.6.3. Iako je samoupravljanje danas razvijenije nego pre 5 ili 10 godina, iako se lagano ali neprestano razvija, ocena samoupravljanja ide nešto iznad srednje linije. Veliki broj ispitanika (16%) smatra 20 godina posle uvođenja samoupravljanja da je samoupravljanje slabo ili čak loše! Nema egzaktnih pokazatelja šta je ove ispitanike opredelilo na takav odgovor: (1) očekivanje da je samoupravljanje trebalo da se razvija brže, (2) nesaglasnost prakse samoupravljanja sa njenim političkim programom i teorijskim određenjem, (3) nemoć radne organizacije u opštem socijalnom sistemu — političkom, ekonomskom, pravnom, tehnološkom i dr. — da više razvije radničko samoupravljanje ili (4) obrnuto, (5) objektivni faktori ili (6) subjektivne slabosti ili neki drugi razlozi.

2.6.4. Učešće članova kolektiva u samoupravljanju takođe nije dovoljno po mišljenju ispitanika. Evo odgovora na pitanje: Smatrate li da članovi kolektiva dovoljno učestvuju u samoupravljanju?

- a) da — 161 ispitanik (44,5%),
- b) ne + 201 ispitanik (55,5%).

2.6.5. Razmotrimo bliže uzroke nedovoljnog učešća članova kolektiva u samoupravljanju. Razmatranje se odnosi na 201 ispitanika³⁵, tj. onoliko koliko ih smatra da članovi kolektiva ne učestvuju dovoljno u samoupravljanju. Ispitanicima je predloženo sedam odgovora, od kojih je jedan bio otvoren. U okviru svakog odgovora data je mogućnost ispitanicima da rangiraju uzroke neučešća po stepenu važnosti (postupak kao kod rangiranja ugleda, uticaja i odgovornosti).

2.6.5.1. Najvažniji uzrok je: „Članovi kolektiva smatraju da njihovo mišljenje nema uticaja na donošenje odluka, jer su odluke već unapred donete“. Ovaj razlog smatra uzrokom 75% ispitanika, a na prvo mesto u rangi stavlja ga 54%. Takvo mišljenje vlada i kod VSS, VS i VK ispitanika, kao i kod ostalih, iako su baš oni, ili zato što su baš oni tvorci „unapred donetih odluka“. Oni ne podležu iluziji da svi odlučuju — ako oni odlučuju. Ali oni i ne stvaraju mehanizam odlučivanja u koji će biti uključeni svi ljudi. Zašto? To su, najpre, pragmatički odgovori da u sadašnjoj situaciji nisu svi sposobni da odlučuju. To je tačno, ali zašto nisu stvoreni uslovi da svako ima sposobnost i volju da odlučuje? Čini se da odgovor treba tražiti i u opštoj društvenoj situaciji, koja pokazuje da se takvi uslovi do danas nisu mogli ostvariti. Postoje, sigurno, i subjektivne greške, ali one nisu odlučujući činilac. Uopšte, što je subjektivni faktor, za pojedinca, pošto se u realnom svetu objektivizira, on je za društvo objektivni faktor. Odgovor bi bio samo delimično tačan,

³⁴ V. Tabelu XXI.

³⁵ V. Tabelu XXII.

kad se ne bi reklo da je samoupravljanje u ovom moglo (i moralo) biti razvijenije. Drugi odgovor je da svi ne mogu odlučivati čak i kad bi, inače imali volju i sposobnost odlučivanja, a suština odlučivanja nije samo u kvalitetu, već i zbog toga što društvo ne može stvoriti uslove da svako odlučuje. Ovi odgovori su prividni, jer pravi odgovor samo pomeraju u prošlost ili budućnost. Time se problem ne rešava. Problem odlučivanja se uopšte i ne može sasvim rešiti u Kombinatoru, jer uveliko premaša snage i mogućnosti Kombinata. Zato je korisnije utvrditi dokle se došlo u razvoju samoupravljanja u Kombinatoru i šta treba preduzeti da mu se skinu olovni tegovi koji mu usporavaju hod.

Tabela XXII
MOTIVI NEDOVOLJNOG UČEŠĆA U SAMOUPRAVLJANJU

Stepen šifra	0	1	2	3	4	5	6	7	Prosek	Rang Pozic.	Bez odg.	Ukupno	
X	51 25%	108	12	4	9	10	6	1	(273)	1,8	I	51	201
XY	56 28%	38	56	16	9	18	3	2	(273)	2,4	II	56	201
XT	51 25%	14	53	47	12	12	4	8	(439)	2,9	III	51	201
XZ	58 29%	33	25	40	23	9	3	10	(428)	3,0	IV	58	201
Y	54 27%	16	25	11	22	44	25	4	(585)	4,0	VI	54	201
YT	97 48,5%	9	11	10	14	25	31	4	(456)	4,4	VII	97	201
YZ	131 65%	7	8	8	3	10	10	14	(267)	3,8	V	131	201

Tabela je sastavljena na osnovu odgovora na:
Pitanje 21. Smatrate li da članovi kolektiva dovoljno učestvuju u samoupravljanju:

- a) da — 161 ili 44,5% ispitanika,
- b) ne — 201 ili 55,5% ispitanika.

Ako mislite da ne učestvuju dovoljno, navedite uzrok. Odaberite odgovore po redu važnosti. Navedite i druge uzroke.

1. Članovi kolektiva smatraju da njihovo mišljenje nema uticaja na donošenje odluka, jer su odluke već unapred donete — šifra X,

2. Smatraju da se donesene odluke neće sprovesti u život — šifra XY,

3. Smatraju da malo može da se učini s obzirom na mala materijalna sredstva kojima Kombinat raspolaže — šifra XT,

4. Smatraju da njihova aktivnost i kritika mogu da im stvore neprijatnosti — šifra XZ,

5. Smatraju da nisu dovoljno stručni za donošenje pojedinih odluka — šifra Y,

6. Smatraju to izgubljenim vremenom — šifra YT,
7. Protivnici su samoupravljanja — šifra YZ.

2.6.5.2. Drugi odgovor po važnosti je: „Smatraju da se donesene odluke neće sprovesti u život“. Složićemo se da je ovaj odgovor drugi po važnosti, jer ako se odluke uopšte i donose, što je prvenstveno, onda ih treba i ostvariti. Ako se odluke ne donose, što je slučaj prema prvom odgovoru, onda se ne mogu ostvarivati. Ali ako se donesu, a ne ostvare, onda je to samo drugi način da se ne donesu: odluke koje se ne sprovedu u život i nisu odluke. Ako se donesene odluke neće ostvarivati, onda je iluzorno donositi ih.

U kojoj meri se donesene odluke ostvaruju? Pogledajmo odgovore na pitanja 23 i 24 — Smatrate li da se sprovode u život odluke a) Radničkog saveta, b) zbora vaše radne jedinice? Dati su zatvoreni odgovori: 1. uvek, 2. u pretežnoj meri, 3. kako kad, 4. pretežno ne i 5. ne.

	1	2	3	4	5	Prosek	Bez odg.	Ukupno
Odluke R.S.	51	164	120	9	3	2,1	6	363
Odluke zbora	24	161	135	21	16	2,6	6	363

Odluke nijednog organa se ne sprovode uvek u život, čak ni u pretežnoj meri. Odluke zbora se približavaju srednjoj liniji odgovora — 2,6, što znači da se u život sprovode oko dve trećine svih odluka. Odluke Radničkog saveta ostvaruju se sa oko tri četvrtine. Zaista, to mora obeshrabruti i udaljiti radne ljude od samoupravljanja. Sem toga, ovaj primer govori i koliko su deplasirana tvrđenja o nemogućnosti odlučivanja zbog nedovoljne kvalifikovanosti subjekata odlučivanja za odlučivanje, jer odluke donose ljudi kvalifikovani da ih donose, posebno kad se radi o odlukama koje zbor radnih ljudi donosi.

2.6.5.3. Treć odgovor — „Smatraju da malo može da se učini s obzirom na mala sredstva kojima Kombinat raspolaže“ — znači da bez realne, materijalne osnove nema samoupravljanja. Nema ga tamo gde zakonodavac jednim potezom pera čini radnu organizaciju (ne)rentabilnom, gde raspolaže sredstvima koja su Ustavom garantovana radnoj organizaciji. Nema samoupravljanja ako radna organizacija može, a pod plaštom samoupravljanja nalaže joj se da mora, da odredi samo da zakonom određena sredstva uđu u zakonom određen fond, na način i u iznosu koji zakon odredi! Samo razvojem materijalne osnove stvara se mogućnost za razvoj samoupravljanja, i obratno.

2.6.5.4. 70% ispitanika „Smatraju da njihova aktivnost i kritika mogu da im stvore neprijatnosti“ i taj uzrok stavljaju na četvrto mesto. I da nisu utvrđeni ostali uzroci nedovoljnog učešća u samoupravljanju, ovaj bi uzrok bio dovoljan. On je znak vlasti nesamoupravnih snaga. Jer, kako objasniti da neko ne može bez straha ostvarivati svoja najosnovnija, najljudskija prava — da upravlja sobom.

Ko, s kojim pravom i u čije ime može prigrabiti sebi pravo da odlučuje protiv interesa 42% radnika? Čini se da takvih ima u svim organima i u svim strukturama, jer u uslovima bitno ograničene društvene moći

ne mogu svi jednako učestvovati u njenoj raspodeli, jer postoje tehokrate i ekonomije, i politike, i nastave³⁶. . . Suprotstaviti se takvim znači rizikovati svoju egzistenciju. To je skupa cena za ostvarenje sopstvenih prava, cena koja se mora platiti onom nosiocu društvene moći koji će je koristiti za zaštitu svojih sebičnih interesa, umesto za zaštitu interesa za koje mu je ta moć i data.

2.6.5.5. Veliki broj ispitanika (73%) prihvata kao uzrok nedovoljnog učešća u samoupravljanju to što „smatraju da nisu dovoljno stručni za donošenje pojedinih odluka“. To jeste objektivna i važna okolnost. Postojeći samoupravni model, koji ne može obezbediti čoveku osnovna samoupravna prava, traži od takvog čoveka nekvalifikovano učešće tamo gde mu ne daje mogućnosti ni da kvalifikovano odlučuje.

2.6.5.6. „Smatraju to izgubljenim vremenom“ kad učestvuju u samoupravljanju — 52% ispitanika. To je izvesno kad se posmatra samo šest od navedenih uzroka, makar da se vreme provedeno u akciji, koja ničemu ne vodi — smatra izgubljenim.

2.6.5.7. Značajan broj čine oni koji su „Protivnici samoupravljanja“ — 35%, dok 65% misli da to uopšte nije uzrok nedovoljnom učešću u samoupravljanju. Onih 35% treba podeliti na grupu onih koji su protivnici ovog samoupravljanja zato što je neefikasno i nerazvijeno i grupu onih koji su protivnici samoupravljanja uopšte. Nažalost, upitnik takvu razliku ne čini.

2.6.6. Uzroke nedovoljnog učešća u samoupravljanju možemo naći i u nesređenim, nedovoljno dobrim tzv. međuljudskim odnosima. Međuljudski odnosi moraju da budu poremećeni tamo gde nema dovoljno društvenih dobara za zadovoljenje svih društvenih potreba (materijalnih i drugih). Otuda poremećeni međuljudski odnosi imaju kao svoju konsekvencu nerazvijeno samoupravljanje, jer samoupravljanje traži i pretpostavlja svestranog čoveka. Međutim, samo 45,7% misli da su međuljudski odnosi u kolektivu dobri. Evo pitanja i odgovora: Kakvi su međuljudski odnosi u Vašoj radnoj jedinici?

Odgovor	1. Dobri	2. Delimično dobri	3. loši	4. Bez odg.	Ukupno
Br. ispitanika	166	168	14	15	363

2.6.7. Iako više od polovine ispitanika nije zadovoljno međuljudskim odnosima, solidarnost je u ozbiljnim situacijama na zavidnoj visini. To se najbolje vidi iz odgovora na pitanje: Da li radnicima koji su „višak“ u preduzeću treba dati otkaz?

Odgovor	Broj ispitanika	%
Da	14	3,9
Ne	347	95,6
Bez odgovora	2	0,3
Ukupno	363	100,00

³⁶ Lucien Goldman: Moć i humanizam, Praxis, 1970, br. 1—2, str. 37.

2.6.8. Posao koji se obavlja takođe utiče na samoupravljanje, odnosno samoupravljanje je jedan od elemenata koji posao čine prijatnijim, čovečnijim. U kojoj meri posao koji obavlja prija čoveku:

1. Čini zadovoljstvo	129
2. Uglavnom čini zadovoljstvo	51
3. Nekad čini zadovoljstvo, nekad teret	99
4. Uglavnom predstavlja teret	29
5. Predstavlja teret	35
6. Bez odgovora	20
7. Ukupno	363

Posredno, svi uslovi koje bi trebalo promeniti da bi se rad više osećao kao zadovoljstvo, uticali bi na razvoj samoupravljanja, odnosno na bolju raspodelu društvene moći u kolektivnu.

3. ZAKLJUČAK

Društvena moć u posmatranom preduzeću po svojoj prirodi je proizvodna snaga radnih ljudi utvrđena podelom rada. Budući da podela rada nije dobrovoljna, nego još u velikoj meri stihijna, društvena moć je još otuđena od radnih ljudi. Međutim, sa razvojem samoupravljanja, društvena moć radnih ljudi dobija sve ljudskiji lik i postaje sve više njihova vlastita ujedinjena sila.

Raspodela društvene moći odgovara njenoj prirodi, u tom smislu što je nejednako podeljena i u toj podeljenosti otuđena od najvećeg broja radnih ljudi. Najveće učešće u raspodeli još ograničene društvene moći imaju pojedinci i društvene grupe koje su na vrhu hijerarhijski organizovanog procesa rada. Njihovo mesto u organizaciji rada obezbeđuje im odgovarajuće mesto u socijalnoj hijerarhiji. Tako nam se klasno-profesionalna struktura pojavljuje kao rezultat podele otuđene društvene moći i, s druge strane, kao agens daljeg socijalnog otuđenja.

LA REPARTITION DU POUVOIR SOCIAL

(Résumé)

La répartition du pouvoir social est une question d'ordre pratique qui constitue l'ossature de l'organisation de toutes les sociétés connues. Cependant, malgré ses solutions pratiques cette question est restée pendant longtemps en théorie sans réponse en ce qui concerne l'essence et les formes du pouvoir social.

L'auteur ne concentre pas son étude sur une société globale, mais sur une entreprise métallurgique, en nous avertissant que le travail et les résultats du travail fourni se fondent exclusivement sur les recherches effectuées dans cette entreprise.

L'auteur trouve la base théorique dans la conception de Marx du pouvoir social comme force productive multipliée déterminée par la division du travail, mais comme force aliénée vis-à-vis de l'homme par une organisation inadéquate.

L'auteur passe en revue diverses formes (prestige, influence sur la prise des décisions, responsabilités de toutes sortes) de participation des différents groupements sociaux et des particuliers dans la répartition du pouvoir social limité.

Il arrive à la conclusion que dans l'entreprise mentionnée aussi, le pouvoir social est aliéné vis-à-vis des travailleurs, mais que le développement de l'autogestion supprime graduellement cette aliénation, restant à l'homme ses propres forces libres. L'auteur constate, enfin, que la désaliénation dans le processus de production est la condition de la désaliénation dans tous les autres secteurs de la vie sociale.