

Problemi ostvarivanja delegatskog sistema¹ teze

Dušan Bilandžić

Neki metodološki problemi

Naš je zadatak veoma praktične naravi: treba ocijeniti stupanj razvoja delegatskog sistema *danas*, četiri godine nakon što je 1974, ustavno uveden i nakon što je iste godine započelo njegovo izgrađivanje od osnovnih organizacija udruženog rada i mjesnih zajednica do federacije. Iza nas je, dakle, četverogodišnja praksa.

Glavni je metodološki problem izbor indikatora koji nam mogu pokazati stupanj razvijenosti delegatskog sistema. Izbor takvih indikatora nisu do sada dale ni politička praksa, ni društvene znanosti. Nije nam namjera da tu prazninu pokušavamo popunjavati. Ipak, moramo poći od nekih elementarnih kriterija, a njih bi trebalo izvoditi iz koncepcije samoupravljanja.

Samoupravljanje je univerzalna, višeznačna i sveobuhvatna kategorija, koja se može i mora razmatrati s filozofskog, polit-ekonomskog, političkog, sociološkog, ideološkog, pravnog, moralnog i drugih aspekata. Takav pristup prelazi okvire ovog priloga. Za našu praktičnu potrebu bit će dovoljno naznačiti samo glavne aspekte koncepcije samoupravljanja.

Smatramo veoma važnim naglasiti da samoupravljanje nije zasebna društvena, ni društveno-ekonomska formacija koja bi se razvijala po novim, do sada nepoznatim zakonitostima. U društvenim odnosima prijelaznog perioda u kome se razvija samoupravljanje naslijeđene su sve osnovne zakonitosti društvenog razvoja buržoaskog društva. Ovu tezu smatramo dovoljno poznatom i razrađenom.

Prilozi u okviru teme »Iskustva delegatskog sistema« pripremljeni su za savjetovanje »SKJ i društveno-politički sistem« koje je 12. 5. 78. organiziralo Politološko društvo SR Hrvatske. Osnova diskusije bili su rezultati istraživačkog projekta »Funkcioniranje i ostvarivanje delegatskog sistema«.

¹ Ovaj prilog je jedan od više radova u okviru projekta istraživanja funkcioniranja delegatskog sistema u SRH, što ga je izvodio tim istraživača Fakulteta političkih nauka u Zagrebu, u toku 1976, 1977. i 1978. godine. Prilog ne daje sintezu rezultata istraživanja sadržanih u ostalim priložima, ali se na najveći dio tih rezultata oslanja. U tom smislu on se može smatrati osnovnim prilogom, ali svojim značajnim elementima sadržaja izlazi izvan okvira spomenutog istraživanja.

Za razliku od nekih buržoaskih ideologa, a posebno nekih ideologa državnog socijalizma, koji »svoje« društvene sisteme smatraju »prirodnim, odnosno vječnim stanjem stvari«, samoupravljanje smatramo ne samo sistemom odnosa »udruženog rada« već i pokretom koji se »nikada« ne zaustavlja na određenom sistemu, već ga stalno mijenja.

Kao što je poznato, buržoazija je po dolasku na vlast proglasila svoj društveni poredak »prirodnim i vječnim stanjem stvari«. Slično su postupile i mnoge radničke partije socijalističkih zemalja proglašavajući trenutak kada je socijalizam kao niža faza komunizma izgrađen, a to se činilo tada kad je bio završen proces uspostavljanja totaliteta državnog monopola vlasništva nad sredstvima za proizvodnju, kada je bila završena izgradnja sveobuhvatnog aparata upravljanja i kontrole nad svim društvenim procesima u svim njegovim sferama. Daljnji društveni razvoj svodi se na plansko izvršenje zadataka u privredi, obrazovanju, kulturi, itd., a uspostavljeni sistem smatra se »konačnim i vječnim modelom« življenja ljudi.

Programsko-teorijski socijalističko samoupravljanje suprotna je filozofija društvenog razvoja. Ono prije svega stoji na pozicijama antistatičnosti, odnosno na pozicijama revolucionarno dinamičkog razvoja. Ono, naravno, poštuje činjenicu da društvo »ni jednog časa« ne može egzistirati bez organizacija, institucija i normi, tj. bez određenog sistema odnosa, ali smatra da su to samo sredstva posredovanja — realizacije na putu stvaranju slobodne asocijacije rada. Samoupravljanje, dakle, nema u vidu određeni oblik odnosa kao »trajno stanje« i »završen model« društva. Nema »konačnog sistema« kao statične kategorije. Postoji revolucionarni pokret s promjenjivim sistemima i programom ciljeva.

Zašto samoupravljanje ne može biti »konačan sistem«, određeni »model« društvenih odnosa?

Ponajprije zato što svaki, pa i »savršen« revolucionarni sistem za određeno razdoblje društvenog razvoja — bez obzira na to koja ga je društvena snaga izgradila na današnjem stupnju historijskog razvoja društva — mora imati u sebi »prikrivenu« negativnu tendenciju i to tendenciju rađanja i stvaranja otuđenih centara političke, ekonomske i drugih oblika društvene moći. Sistemi su društvena zakonitost. »Kvarenje« i degeneracija sistema također je društvena zakonitost. Borba protiv »kvarenja« sistema permanentna je. Samoupravljanje kao teorija društvenog razvoja razlikuje se, po svom pristupu društvu, pored ostalog po tome što »ne priznaje« nužnost postojanja otuđenih centara društvene moći, već ima aktivan stav i stalno teži da »potkopava«, »nagriza«, »razara« otuđene centre društvene moći, otvarajući nove puteve novim idejama i sadržajima, novim rješenjima, novim odnosima i novim institucijama. Ono se, dakle, ne miri se statusom quo. Takav pristup lijepo je izrazio Program SKJ ovim riječima: »Ništa što je stvoreno ne smije za nas biti toliko sveto da ne bi moglo biti prevaziđeno i da ne bi ustupilo mjesto novome što je još naprednije, još slobodnije, još ljudskije«.

Samoupravljanje je, dakle, prije svega revolucionarni politički pokret i društveni proces kojem »nema kraja«, ono je dugotrajan povijesni proces. Glavni je akter tog procesa radnička klasa, odnosno oni dijelovi društva

o čijem se političkom, socijalnom, ekonomskom oslobađanju radi. Ali, kao što smo rekli, samoupravljanje je i sistem realnih društvenih odnosa i integralan društveni sistem, poredak.

Samoupravljanje se ne može predstaviti kao »model«. Ono se i kao sistem realnih odnosa i kao društveni poredak stalno mijenja iz jedne u drugu etapu razvoja, naravno s usponima i zastojećima i krizama, pa i padovima.

Iz takvog poimanja samoupravljanja logično proizlazi da se njegov razvoj mjeri po tome koliko su radnici transformirali cijelu naslijeđenu zgradu društvenih odnosa u pravcu ovladavanja ukupnom reprodukcijom društva. *Centralna je poluga u tome procesu raspolaganje dohotkom. Odlučivanje o uvjetima stjecanja i raspodjeli novostvorene vrijednosti neotuđivo je i neprenosivo pravo svih radnika i ono je glavni kriterij razvijenosti samoupravljanja.* Pa ipak, korištenje ovog indikatora veoma je složena operacija jer se raspodjela nacionalnog dohotka očituje na veoma širokom spektru odnosa i mjesta alokacije. Ona se primjerice izražava i kao izvor klasnog grupiranja, odnosno klasnog prevladavanja, kao odnos u raspodjeli dohodaka, standardu stanovanja, mogućnosti školovanja, itd., itd. Po ustavno-pravnoj projekciji društveno-ekonomskih odnosa *čitavom novostvorenom vrijednošću raspoložu radnici u OOUR-u* materijalne proizvodnje, što bi, na prvi pogled, moglo jako olakšati mjerenje razvijenosti samoupravljanja. To bi nam trebalo olakšati i mjerenje razvijenosti delegatskog sistema, jer je raspolaganje novostvorenom vrijednošću pretpostavka ostvarivanju tog sistema.

Drugi bitan pokazatelj ostvarenja delegatskog sistema, koji nije izveden kao prvi, jest mogućnost iskazivanja različitih interesa u društvu.

Treći je bitan pokazatelj ostvarivanja delegatskog sistema stupanj aktivnosti delegacija i delegata u pripremanju odluke, u njezinu donošenju i kontroli ostvarivanja dogovorene politike.

Osvrnut ćemo se ukratko na sva tri problema.

Stanje procesa udruživanja rada — posebno ovladavanje viškom rada od strane OOUR-a

Kao što je poznato, ključno mjesto u koncentraciji udruživanja rada i sredstava ima osnovna organizacija udruženog rada.² Prema političkoj i ustavno-pravnoj koncepciji, uobličenoj najnovijim ustavima i tzv. sistem-

2 OOUR je ona samoupravna i proizvodno-poslovna zajednica dobrovoljno udruženih radnika koja je kadra stvoriti proizvod koji se može dohodovno vrednovati i realizirati na tržištu bilo interno — u okviru radne organizacije — bilo eksterno. Ona je funkcionalno i dohodovno povezana u cjelinu

društvene reprodukcije i bazična je jedinica političkog, odnosno delegatskog sistema. OOUR to zaista postaje tek tada i utoliko kada se i ukoliko u njoj stječe čitava novostvorena vrijednost s kojom radnici slobodno raspoložu za vlastitu reprodukciju, za proširenu reprodukciju, za društvene potrebe, itd.

skim zakonima, prijenosom cjelokupne proširene reprodukcije na OOUR-e ostvaruje se kritična točka programa na sadašnjoj etapi razvoja samoupravljanja u tom smislu što se time vrši »eksproprijacija« otuđenih centara društveno-ekonomske i političke moći što nam je u naslijeđe ostavio prethodni etatistički sistem i robna proizvodnja.

Kao ideja i kao praksa, osnovna ćelija neposrednog samoupravljanja s izraženom tendencijom formiranja dohotka nastala je krajem 1950-tih, ušla je u partijske i sindikalne dokumente početkom 1960-tih, a ustavno-pravna kategorija (u razvijenu obliku) postala je 1971. u tzv. radničkim amandmanima. Imamo, dakle, iza sebe desetak godina prakse — što nije dovoljno vrijeme za provjeravanje valjanosti koncepcije, ali je dovoljno za kritičku analizu. »Ustavna reforma« radnih organizacija izvršena je još 1973. formiranjem OOUR-a, a dograđena je i dopunjena po osnovama ZUR-a 1976. i 1977. godine. Slovo zakona zadovoljeno je. Međutim, to je bio samo početak procesa destrukcije cjelokupnog sistema proširene reprodukcije, zbog čega se i vršila ustavna reforma poduzeća. Kako stvari na tom području danas stoje — nemamo kritičkih analiza ni društvenih nauka, ni političkih foruma. Sve se uglavnom svodi na paušalne ocjene, više ili manje argumentirana opažanja.

Po Edvardu Kardelju: »Odlukama Desetog kongresa Saveza komunista Jugoslavije, Ustavom je 1974. godine, Zakonom o udruženom radu i drugim sistemskim zakonima, kao i odgovarajućim društvenim i političkim mjerama i akcijama izvršene su u našem društvu veoma krupne ... gotovo revolucionarne promjene u društveno-ekonomskim i proizvodnim odnosima u Federaciji ...« pa se procjenjuje da to osigurava ... »da se naše društvo u sve većoj mjeri slobodno, samostalno i samoupravno razvija na osnovi objektivnih unutrašnjih zakonitosti društveno-ekonomskih odnosa socijalističkog samoupravljanja«.³

I dalje:

»Novom društveno-ekonomskom pozicijom osnovne organizacije udruženog rada ... okrenut je tok kretanja viška rada radnika u proširenoj i općoj društvenoj reprodukciji. Sada se celokupan dohodak u svim svojim vidovima koji se realizuje na tržištu ili na bilo kom stepenu udruživanja rada i dohotka i društvene reprodukcije uvek stiče u ruke radnika u osnovnim organizacijama udruženog rada. Višak rada kao društveno-ekonomska kategorija, to jest kao elemenat klasnog odnosa među ljudima, u stvari, prestaje da postoji jer njime kao delom ukupne vrednosti koju je radnik svojim radom proizveo raspolaže on sam, a i materijalni rezultati gospodarenja tom vrednošću ponovo se stiču isključivo u dohotku osnovne organizacije udruženog rada, kojim upravljaju sami radnici«.⁴

Edvard Kardelj tu tezu argumentira činjenicom da radnici u OOUR-u neposredno odlučuju o dijelu viška rada, a o njegovu ostatku delegati udruženog rada.

³ Edvard Kardelj: »Pravci razvoja političkog sistema socijalističkog samoupravljanja«, »Komunist«, Beograd 1977, str. 9

⁴ Ibid., str. 16—17

Nasuprot toj tezi neki analitičari smatraju da se od donošenja Ustava malo ili nimalo promijenilo u sferi proširene reprodukcije. Jedina promjena je, smatraju, u tome što banka »zaradu na trgovini novcem« ne knjži kao »svoj kapital« već ga, po ustavnim načelima raspoređuje udruženim članovima tj. OOUR-ima. Međutim, kreditni odnos između banaka i OOUR-a ostaje kao i ranije. U procesu donošenja investicijskih odluka odlučujuću riječ imaju poslovni timovi nosioca programa i rukovodni tim banke, njima daju potporu, pa i neformalnu suglasnost, planski i drugi organi društveno-političkih zajednica, a jaku riječ imaju ponekad i istaknuti politički rukovodioci. A tako se radilo i ranije.

Po mišljenju trećih prijeti opasnost da se mimo OOUR-a ... »i nad njima uspostavi 'sistem' koji je formalno konstituiran po slovu Ustava i ZUR-a, a da stvarno može značiti uzurpaciju u novom ruhu, u kojem će se i dalje ugnijezditi tehnobirokratski monopol...«⁵

Za procjenu stanja i tendencija u razvoju tzv. materijalne baze samoupravljanja u privredi uzet ćemo dva indikatora — stupanj samofinanciranja proširene reprodukcije i raspodjelu nacionalnog dohotka između privrede i društva.

Ne smatramo samofinanciranje apsolutnim uvjetom razvoja radničkog samoupravljanja, ali je ono jedan od bitnih pokazatelja. Razdoblje od 1952. godine — to je prva godina novog privrednog sistema — možemo podijeliti na dvije faze od po 13 godina: od 1952. do privredne reforme 1965. godine radne organizacije su raspolagale s oko 1/3 investicijskog fonda, a država s oko 2/3, a od 1965. do danas OOUR-i raspoložu isto tako s oko 1/3, a s oko 2/3 raspoložu ostali nosioci sredstava, uglavnom banke.

Odakle ova »gvozdena zakonitost«, kakve su njezine implikacije na razvoj društveno-ekonomskih i samoupravnih odnosa nije dovoljno istraženo.

Evo podataka drugog indikatora:

Struktura raspoređenog dohotka⁴

- u mld. din.
- cijene tekuće
- u %

	1971.	1972.	1973.	1974.	1975.	1976.
Raspoređeni						
dohodak	126,4	151,8	184,5	257,1	316,9	380,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁵ Usp. dr Stipe Šušar: O aktuelnim problemima socijalističkog samoupravljanja, referat na naučnom skupu »Osma konferencija...«, Zagreb, 23. i 24. II 1978.

⁶ »Neki problemi akumulativne i reproduktivne sposobnosti«, Savezni zavod za društveno planiranje, Beograd 4. X 1977.

U tome:						
Zakonske obaveze	22,3	22,4	21,5	22,1	24,4	26,9
Ugovorne obaveze	9,8	10,9	11,2	10,2	10,5	11,5
Dohodak OOUR	67,9	66,7	67,3	67,7	64,8	61,1

Podaci pokazuju da udio OOUR-a u raspodjeli nacionalnog dohotka pada, naročito u posljednjih nekoliko godina.⁷

Ustaljeni kvantitativni odnosi u tokovima proširene reprodukcije i u raspodjeli nacionalnog dohotka vjerojatno govore o malim promjenama u globalnim društvenim odnosima. Ukoliko bi se ovaj zaključak mogao egzaktnije izvesti i dokazivati, to bi bilo značajno i za prezentiranje djelovanja delegatskog sistema.

Mogućnosti delegatskog sistema u ostvarivanju interesa

Kao što je poznato, odavno smo napustili mistifikaciju monolitnog jedinstva socijalističkog društva. Velike drame i tragedije revolucionarnog radničkog pokreta nastajale su po pravilu tek nakon osvajanja političke vlasti. Potpuno jasna i jednostavna podjela na dvije fronte, odnosno dvije antagonističke klase, nikada se više neće ponoviti. Društvo je postalo slojevito, socijalno i nacionalno heterogeno. U istim su zajednicama, delegacijama, političkim organizacijama i radnici, i seljaci, i intelektualci; i rukovodioci i rukovođeni; i »tehnokrati« i »birokrati«. Svi oni surađuju i sukobljavaju se boreći se da ovladaju institucijama i odnosima radi ostvarenja svojih interesa.

O nosiocima interesa u našem društvu napisane su mnoge studije. Mnoštvo je interesa permanentno u igri: pojedinačnih, grupnih, kolektivnih; granskih, grupacijskih; lokalnih, regionalnih, nacionalnih; onih koji dominiraju i onih koji su silom prigušeni, itd., itd.

Mnoštvo interesa nije posljedica samoupravljanja. Ono ih je naslijedilo, ali ono i sami pravi »svoje« proturječne interese. Čak ih i umnožava jer uvlači u interesu igru gotovo svakog člana društva, naročito proizvođača.⁸

⁷ U zakonske obaveze ulaze opće društvene potrebe za društveno-političke zajednice (državni aparat — oko 1/10), zatim izdaci za društvene djelatnosti, mirovinsko osiguranje i dječji dodaci, itd.

U ugovorne obaveze uglavnom ulaze kamate i premije osiguranja.

⁸ Svaka, pa i najmanja promjena uvjeta stjecanja dohotka putem cijena, poreza, carina, itd. direktno pogada radnika, jer on dijeli sudbinu svojih proizvođača kao da je vlasnik sredstava za proizvodnju. Zato je

kod nas načelno lako pokrenuti radne kolektive u političku borbu za promjenu uvjeta privređivanja. Sjetimo se sukoba oko deviznog režima, rasterećenja privrede, udjela u dobivanju kredita za ceste, itd., itd.

Mnogi koji se ne mogu osloboditi ideje o homogenom socijalističkom društvu »plaču« za starim dobrim vremenima kada nije bilo samoupravljanja koje je »razbilo« jedinstvo radničke klase, zaboravljajući da monolitizma nikada nije bilo, niti ga može biti.

Društvo u vezi s ostvarivanjem interesa može doći u veoma različita stanja: od »zdravog« do »bolesnog«, pa i do »patološkog«. Ako samoupravne institucije nisu kadre uskladiti mnoštvo raznovrsnih interesa, ako to ne uspiju sami nosioci neposredno i putem svojih delegata, demokratski i efikasno, rast će pritisak za promjenama u nekom drugom pravcu.

Kao što je poznato, kod nas su legitimni samo institucionalizirani interesi: pravo na artikuliranje interesa i pravo na borbu za svoje interese imaju npr. OOUR-i, mjesne zajednice, komune, republike, pokrajine, itd. Interesi se mogu realizirati neposredno ili putem delegata, putem članstva u društveno-političkim organizacijama, itd.

Nemamo metodologiju ni organizirano istraživanje o tome kako i koliko delegatski sistem uspijeva rješavati sukobljene i raznovrsne interese. Nemamo istraživanja o konfliktima. Zato i ne možemo dati sudove o »propusnoj moći« delegatskog sistema na polju artikulacije i realizacije interesa.

Delegacije, delegati i usavršavanje načina samoupravljanja

Ima li znakova da je četverogodišnja praksa delegatskog sistema u nijela ili unosi neke novine u metodi rada u odnosu na rad organa samoupravljanja u ranijem razdoblju, posebno ima li tendencija selekcije problema, razvijenijeg dijaloga u raspravama na sjednicama i u vezi s tim mijenja li se odnos među akterima pripremanja i donošenja odluka, itd.?

Istraživanja nisu dala podatke o ranije nepoznatim tendencijama u pogledu načina ostvarivanja samoupravljanja, ali su potvrdila neke jednostranosti, još prisutne stare iluzije iz doba prvih godina samoupravljanja, zatim »pogreške« u određivanju sadržaja koje se daju na odlučivanje, itd. što ukazuje na potrebu rasprave o »reviziji« ovog segmenta našeg političkog života. Čini nam se, naime, da sazrijevaju saznanja o nešto drugačijem načinu ostvarivanja samoupravljanja kad je u pitanju proces pripremanja i donošenja odluke.

Epohalne promjene izvršene su od vremena uvođenja samoupravljanja 1950. godine do danas. Tada je tek započeo proces industrijalizacije, stanovništvo se sastojalo od oko 70% seljaštva, a danas Jugoslavija ulazi u srednje razvijene zemlje s oko 30% seljaštva, s novom radničkom klasom, novom inteligencijom, potpuno novim granama industrije i drugih djelatnosti. O stupnju izgrađenosti moderne privrede govore podaci iz 1976. godine o 200 najvećih privrednih organizacija. Tih 200 privrednih organizacija čini svega 2,9% organizacija udruženog rada (6.873), ali one u ukupnom prihodu privrede Jugoslavije sudjeluju s 52,5%. Još jača je koncentracija ako se izdvoji proizvodna privreda (industrija, rudarstvo, poljoprivreda, šumarstvo i građevinarstvo). Na tu grupaciju otpada 130 organizacija udruženog rada, koje čine svega 2,7% organizacija udruženog rada (4.855), ali ostvaruju 69,1% ukupnog prihoda tog dijela privrede Jugoslavije.

Anatomija tih organizacija udruženog rada otkriva nam da one nemaju nikakve veze s poduzećima s početka pedesetih godina, kada su to bili

izolirani pogoni državnog monopola, zanatskog stila upravljanja. Ove današnje organizacije *velika su koncentriranja ekonomske moći, tehnologije i radne snage, naročito stručnjaka*, a u sebi ujedinjuju djelatnosti koje se kreću od proizvodnje najmodernijih strojeva do razvijanja znanosti, pokrivajući istodobno više grupacija, pa čak i grana privrede (od proizvodnje brodova do turizma, od proizvodnje sirovina do izvoza proizvoda visokog stupnja obrade) što znači da su to fleksibilni veliki sistemi koji su razbili umjetne zidove koje je bila izgradila država svrstavanjem poduzeća pod kapu privrednih ministarstava i AOR-a. Sada su to velike vertikalne i horizontalne reprodukcijske cjeline.

Ovaj proces industrijalizacije pratio je u korak i proces urbanizacije.

Izmijenili su se ne samo privredni, već i opći politički, ekonomski i društveni uvjeti. Samoupravljanje je na početku bilo u malom dvorištu zanatskog poduzeća, a sada su se njegove linije protegle do cjeline društvenih odnosa.

U vrijeme uvođenja samoupravljanja, nekoliko narednih godina, pa i danas, bilo je ideja, čak i napora da se izgradi »univerzalni samoupravljač«, radnik koji će znati čitati, shvatiti i razumjeti tekstove sa svih područja rada kao da je stručnjak za tehnologiju, za ekonomiju, za plan, za trgovinu i za tržište.

Takav su način i pristup samoupravljanju mase radnika već odavno odbacile, te ga ovdje ne bismo ni spominjali da se ta naivna ideja danas ne koristi za guranje delegata i delegacija na pogrešan put vršenja samoupravljanja.

O čemu se radi?

Opće je poznato da su slučajevi inicijative, promjene prijedloga odluke, odbijanje nacрта odluka statistički beznačajne veličine. Gotovo sve što predlagači predlažu uglavnom se i prihvaća, naročito kada su u pitanju odluke krupnijeg društvenog značaja. To, naravno, ne mora biti indikator nerazvijenosti samoupravljanja, ali je opće poznato da bi inicijativa i angažman delegata i delegacija mogao i morao biti veći.

Upravljanje suvremenim materijalnim i društvenim procesima jedna je od najsloženijih ljudskih djelatnosti. Izvan toga složenijih društvenih poslova i nema. Samoupravno odlučivanje dio je tih procesa. A u tome se javljaju goleme razlike u mogućnosti pojedinaca i društvenih grupa da utječu na pravac društvenog razvoja i na određivanje društvenih odnosa koji nastaju donošenjem određenih odluka.

Opće poznata je činjenica da direkcije u poduzećima, izvršna vijeća u komunama i njihove stručne službe pripremaju prijedloge gotovo svih odluka za zborove radnih ljudi, radničke savjete, delegatske skupštine. Drugačije i ne može biti. Možemo li zamisliti da se radnički savjet ili zbor radnika saziva bez prijedloga o kojima treba raspravljati? Očigledno ne! Može li netko treći — a ne direkcija — pripremati radnicima, odnosno samoupravnim organima, analize o stanju u OOUR-u i prijedloge odluka? Za neke koje se tiču društvenih odnosa i može, ali za one s područja poslovanja može jedino direkcija.

Direktor i najodgovorniji rukovodioci OOUR-a imaju — po prirodi svoje funkcije — odlučujuću ulogu pri utvrđivanju i ostvarivanju politike.

To je izuzetno značajno i za definiranje samoupravnih odnosa u OUR-u. Čak i površan uvid u tokove poslovanja, života i rada OOUR-a pokazuje, naime, da *funkcije objektivno dovode neke članove kolektiva u poziciju da imaju jači utjecaj na donošenja stratejskih poslovnih odluka, a druge — opet objektivno čine gotovo potpuno nemoćnima*. Funkcije bitno utječu i na ostvarivanje samoupravljanja, a posebno na odnose između rukovodilaca i mase radnika.

Zamislimo kakvi mogu biti odnosi između radničkog savjeta i rukovodstva OOUR-a za vrijeme održavanja sjednice organa upravljanja na kojoj se raspravlja o planu proizvodnje ili rekonstrukcije, prijedloga za integraciju, prodoru na usko tržište, traženju kredita za rekonstrukciju ili drugom sličnom problemu? Da bismo izbjegli nesporedume, dodajemo da postavljanjem ovog pitanja ne želimo dokazivati superiornost rukovodnog tima i inferiornost drugih — u ovom slučaju radničkog savjeta — već da analizom dođemo do odgovora na pitanje: kako organizirati samoupravljanje da bi radnici stvarno upravljali. Ali, da bismo shvatili što se događa na sjednicama radničkog savjeta, odnosno u kakvu situaciju mogu doći pojedinci povodom rasprava o bitnim poslovnim problemima, moramo ponoviti da to veoma mnogo ovisi o profesionalnoj funkciji i vrsti rada svakog radnog čovjeka.

U modernom OUR-u postoje stotine zanimanja — pri čemu i rukovodne funkcije podrazumijevamo kao vrstu zanimanja. Sva su ona grupirana u pojedine uže ili šire sektore rada, kao što su proizvodni pogoni, službe za istraživanje tržišta, za ekonomske analize, naučne laboratorije, itd. Na temelju takve podjele rada svaki član radne zajednice obavlja svoje radne zadatke od jednog do drugog samoupravnog sastanka. Dok, na primjer, proizvodni radnici za strojem obrađuju predmet rada, analitičari prate indikatore i pojave na tržištu, stvaraju zaključke o tome i podnose prijedloge za poslovne odluke, tehnolozi proučavaju proizvodni proces, a ekonomisti projektiraju strukturu dohotka.

Prema tome, članovi radničkih kolektiva dolaze na sjednice s vrlo različitim stupnjem poznavanja problema i činjenica, a to ih stavlja i u različite mogućnosti za raspravljanje.

U kakvom su položaju proizvodni radnici, koji su pozvani da na sjednici raspravljaju o stručnim elaboratima ekipa tih stručnjaka? Iz prakse znamo da se gotovo nitko neće upustiti u dijalog o stručnoj valjanosti podnijetih elaborata, osim onih koji su radili na njima ili onih koji su stručno kompetentni za određeno područje.

Sve što smo rekli nije novo, ni nepoznato. Ali upravo zato treba reći da rasprave o stručnim elaboratima ne spadaju u sadržaj samoupravljanja. Oni koji ne poznaju stvari neće se upuštati u rasprave o »sinusima i kosinusima« stručnjaka, nego će težiti pravoj sadržini samoupravljanja. A to neće biti diskusija o elaboratima.

Moderno rukovođenje veoma je *složen naučni problem*. Moderni OUR-i ne mogu se zamisliti bez naučnog rukovođenja. Ne treba nikoga uvjeravati da rukovođenje »odoka« i rješavanje problema nasumce pripada — ako je ikada i bilo tako — periodu manufakture, a ne modernoj industriji. Naime, danas rješavanju svakog krupnijeg problema pretho-

de znanstvena istraživanja, naučno-stručne analize uvjeta i relevantnih faktora koji određuje odluke. Pri tome je često potrebna konzultacija niza naučnih disciplina — tehničko-tehnoloških, ekonomskih, socioloških, demografskih, pravnih, itd. Drugim riječima, prije nego što se pride donošenju odluka te vrste moraju se izraditi znanstvene projekcije o tome kakvi se rezultati mogu očekivati, jer je nauka ušla u sve procese i postala osnovni uvjet za nacionalno rukovođenje i upravljanje.

Na temelju rečenog može se zaključiti da je *uloga stručnih kadrova i rukovodilaca odlučujuća* prilikom rasprava o poslovnoj politici. Oni su uvijek u položaju da dublje prouče poslovne probleme, da svoje stavove formuliraju i kompetentno govore o njima, jer i u procesu proizvodnje i poslovanja drže odlučujuće punktove: dostupno im je mnogo više informacija, imaju širi horizont znanja, pa je i njihovo poznavanje problema veće i kompletnije od članova kolektiva — neposrednih izvršilaca odluka.

Kakav se zaključak iz svega tog može izvući?

Očigledno je da je utjecaj delegata na upravljanje takvim poslovima *ograničen* zato što većini fizički nije moguće imati stalan uvid u informacije o kojima ovise odluke, jer po prirodi svoga posla ne mogu »držati u glavi« niz stručno-ekonomskih problema. Ovo se posebno odnosi na članove kolektiva koji imaju nižu školsku i stručnu spremu. A to znači da najveće mogućnosti za poslovnu inicijativu i akciju imaju rukovodstva OUR-a, zato što po svojoj funkciji prate sve što se događa, što raspoložu informacijama i što mogu analizirati i izgrađivati koncepciju politike, pa mogu i predlagati konkretne mjere za njezinu realizaciju.

Poznato je da su rukovodni kadrovi i stručne službe prvorazredni faktor u procesu poslovanja, odnosno da je nestručan i neposlovni stručni i rukovodni kadar najčešće kriv za poslovne gubitke, niske osobne dohotke i prazne fondove. I obratno: stručno sposobno rukovodstvo često će izvući OUR i iz »bezizlazne« situacije. Razumije se da ima i iznimaka, da ima situacija kada — zbog objektivnih teškoća — ni najsposobnije rukovodstvo ne može izvući OUR iz neprilika. Ali, to samo potvrđuje pravilo.

Poslije rečenog pogledajmo kako obično teku sjednice radničkih savjeta ili sastanci kolektiva na kojima se razmatra prijedlog neke značajne odluke.

Nacrte odluka su, prije sjednice, izradile stručne službe, zatim ih je analizirala uprava poduzeća, a potom su upućeni članovima radničkog savjeta, sindikalnoj podružnici i drugima zainteresiranima. Neki kritiziraju takav način pripremanja odluka. No, ne znamo kako bi se moglo raditi drugačije, jer stručne službe imaju zadatak da rade upravo tako. Besmisleno bi i bilo da taj posao radi netko drugi, a ne onaj tko je za to po podjeli rada zadužen.

Na sjednici radničkog savjeta kada se raspravlja o elaboratima, najaktivniji su oni koji su za vrijeme pripremanja odluke radili na analizama i pisali prijedloge. Njihov način diskusije obično se ne razlikuje od načina izlaganja na sjednicama stručnih kolegija.

Većina članova radničkog savjeta — ili članova kolektiva, ako je riječ o zboru radnika — bit će u takvim raspravama promatrač. Malo će tko

iznositi svoje mišljenje, a to očigledno govori da se *samoupravljanje ne može ostvarivati vođenjem dijaloga o elaboratima s direkcijom.*

Na sličan se način raspravlja i o drugim pitanjima s područja samoupravljanja. Ako se, na primjer, razmatraju pravilnici, glavnu će riječ voditi stručnjaci za organizaciju, odnosno pravnici. Međutim, rasprava će se tada svesti samo na organizacijska i pravna pitanja, dok će realni društveni odnosi i stupanj utjecaja ostalih kategorija zaposlenih biti potisnuti u »drugi plan«.

Isto tako rasprave o raspodjeli prema rezultatima rada obično se vode na ekonomsko-knjigovodstvenom nivou, a to, logično, daje prvenstvo knjigovodstveno-financijskim stručnjacima i eliminira radnike iz diskusije. Prilikom razmatranja završnih računa objašnjenja pojedinih stavki svode se uglavnom na to da se kaže što koja znači.

Svi pokušaji da radnici na taj način ostvare »vlast« nad radom, da uđu u tajne društveno-ekonomskih odnosa s planske, knjigovodstvene, organizacijske ili pravne strane moraju pretrpjeti krah iz jednostavnog razloga što se tim putem samoupravljanje ne može ostvarivati. To gura radnike na pogrešan teren i automatski daje prevagu onima koji se profesionalno bave pojedinim funkcijama u radnim organizacijama.

Valja naglasiti i to da se prijedlozi rješenja problema u radnim organizacijama često pojavljuju u samo jednoj varijanti, bez alternativa, a kako na njihovoj pripremi obično rade najautoritativniji ljudi u radnoj organizaciji, o prijedlozima praktički i nema diskusije. Poznato je, međutim, da stručne službe radnih organizacija, podnoseći podatke, ne pružaju uvijek dovoljno elemenata za samoupravno odlučivanje. Osim toga, službe u mnogim OUR-ima čak ne smatraju svojom dužnošću da podatke iskazuju tako da bi svi članovi kolektiva na temelju njih mogli kvalificirano donositi odluke, ili bar steći pouzdanu sliku odnosa u radnoj organizaciji. A upravo takvo stanje smanjuje funkciju radničkih savjeta i svodi ih na proizvodna savjetovanja, na kojima vodeću riječ imaju rukovodni ljudi.

Treba otvoreno reći da takvim odnosima danas nisu zadovoljni ni stručno-rukovodni kadrovi, ni organi samoupravljanja. Mnoga rukovodstva i stručne službe OUR-a ističu da su im »ruke vezane«, da nemaju mogućnosti pokazati što znaju i što mogu učiniti za povećanje proizvodnje i dohotka. Nasuprot tome nazovi stručnjaci prihvaćaju takve odnose, jer im omogućuju da krivicu za neuspjeh u poslovanju prebace na radničke savjete i radne zajednice, koje formalno donose odluke, pa za njih treba da i odgovaraju.

Koristeći što radnici ne mogu efikasno ovladati složenim procesom upravljanja (premda se taj proces razvija), birokratsko-tehnokratske grupske snage same »guraju radne ljude i samoupravljanje na neodgovarajuće sadržaje i slijepo kolosjeke«, jer je to najpogodniji način da samoupravljanje ne dopre tamo gdje se stvarno odlučuje o važnim pitanjima. Radi se, zapravo, o svojevrsnom otporu stvarnom prodoru samoupravljanja na područja s kojih se može vršiti »vlast« radnih ljudi nad produkcijskim odnosom.

Takvo ponašanje karakteristično je za dio rukovodilaca koji nemaju potrebno tehničko, stručno, organizatorsko i društveno znanje za rukovo-

đenje. Njima, naime, odgovara nejasna situacija u pogledu prava organa samoupravljanja, jer mogu na njih prebacivati posljedice vlastitog neznanja i neodgovornosti.

Na toj osnovi izrasta odnos u kome se gubi točno utvrđen sistem podjele rada, pravi se zbrka povodom toga tko, što i kako radi, u kakvu su odnosu različiti radovi i tko, kome i kako odgovara za određene poslove. Napokon, gubi se smisao za ocjenu toga što se odlučuje na sastancima organa samoupravljanja, a što je dužnost pojedinaca.

Samoupravljanju se podmeće da se »upliće« i u one probleme koje trebaju rješavati pojedinci na osnovi stručno-profesionalnog znanja i mjesta u podjeli rada. A budući da to dovodi do pogrešnog povezivanja profesionalne i društveno-samoupravne uloge, stvara se stanje pomiješane odgovornosti i za samoupravne odluke i za stručno-tehničke poteze.

Samoupravljanje nije, niti može biti, stanje u kome se ne poštuju organizacija rada, utvrđeni radni režim i postupak, profesionalna odgovornost, te dužnosti i prava koja odatle proizlaze i odgovaraju proizvodnji, odnosno pojedinom radnom mjestu. Ono ima direktno suprotnu poziciju, jer zahtijeva da se točno zna što tko radi, kako radi i za što odgovara. Samoupravljanje, dakle, nema za cilj ukidanje podjele rada, a još manje učenje radnika stotinama zanimanja i specijalnosti.

Otpor birokratsko-tehnokratskoj organizaciji društvene proizvodnje ne vrše se putem negiranja i ignoriranja tehničko-profesionalnih normi ponašanja, jer bi takvo ponašanje dovodilo do daljnjeg pothranjivanja birokratizma u društvenoj organizaciji rada i kompromitiranju radničkog samoupravljanja. Iz toga proizlaze najmanje ova dva zaključka:

da radnici ne prihvataju rasprave o stručnim elaboratima svojih direkcija, jer se samoupravljanje na taj način nikada ne može ostvariti;

da ni stručne službe ni rukovodni ljudi u radnim organizacijama ne mogu prihvatiti diskusiju u organima upravljanja o svojim stručnim anama drugim osnovama i na drugačiji način.

Drugim riječima, to znači da sadržaj samoupravljanja treba ostvarivati na drugim osnovama i na drugačiji način.

Ako prethodna razmatranja o profesionalnoj podjeli rada i načinu ostvarivanja samoupravljanja prihvatimo kao približno točna, tj. ako prihvatimo da su radnici gurnuti na rasprave o stručnim pitanjima i da tako ne drže u rukama ključne odnose proizvodnje i raspodjele, postavlja se pitanje kako — u okvirima našeg društvenog sistema i odnosa — osigurati daljnje korake za ostvarivanje samoupravljanja i povećanje efikasnosti u radu i poslovanju? I drugo pitanje, ne manje delikatno: kako još više aktivirati i razvijati poslovnu rukovodstava i stručnih službi, ali, istodobno, kako spriječiti da u tom procesu prevladava tehno-birokratska tendencija da bi se u još punijoj mjeri afirmiralo samoupravljanje radnog čovjeka?

Na temelju dosadašnje kritike moglo bi se zaključiti da radni ljudi uopće ne bi trebali raspravljati o stručnim elaboratima. Ali to ne može biti odgovor. Naprotiv, oni i dalje treba da raspravljaju o tome, ali na način koji osigurava ostvarenje samouprave. Taj način proizlazi iz klasne pri-

rode radničkog samoupravljanja. Naime, *samoupravljanje nije uvedeno radi toga da bi svi radnici naučili raspravljati o stručnim problemima, već da bi mogli odlučivati o međusobnim odnosima, da bi mogli mijenjati i utvrđivati te odnose i tako ostvarivati svoje interese, da bi mogli onemogućiti vlast tehno-birokracije, sami utvrđivati uvjete i raspolagati proizvodima svoga rada.* Zato je svako pomicanje radnih ljudi s puta utvrđivanja produkcijskih odnosa stranputica samoupravljanja, bez obzira na to pod kojim imenom se to vrši. Radničko samoupravljanje mora se shvatiti kao društveni odnos, kao vlast udruženih radnika nad uvjetima i rezultatima svoga rada. Ono, dakle, nije u sferi ovladavanja stručnim pitanjima unapređenja proizvodnje, nego u sferi ostvarivanja osobnih i društvenih interesa proizvođača.

U ime toga — polazeći od društvene i tehničke podjele rada, zatim karaktera i načina poslovanja u uvjetima tržišne privrede s jedne, te pravog sadržaja i biti samoupravljanja s druge strane — udruženi radnici treba da se dogovaraju o osnovnim odnosima u svojim radnim organizacijama. Ti odnosi moraju biti postavljeni tako da svi radni ljudi, bez obzira na funkciju u OUR-ima, određuju okvire i postavljaju ciljeve, programe i zahtjeve u pogledu kretanja dohotka, osobnih dohodaka i fondova, a da stručni i rukovodni kadrovi predlažu materijalno-tehnička, tehnološka, financijska, organizacijska i druga rješenja pomoću kojih se ti zajednički ciljevi mogu ostvariti, uz punu odgovornost za zajednički utvrđene programe.

Suvišno je dokazivati da takav odnos ne stavlja nikoga u kolektivima u neravnopravan položaj u pogledu prava na sudjelovanje pri određivanju ciljeva i programa rada. Naprotiv, to znači da radni čovjek, sudjelujući u samoupravljanju, odlučuje na bazi naučno i stručno utvrđenih činjenica, prije svega o tome kakve društveno-ekonomske i materijalne efekte — u smislu kretanja dohotka — može proizvesti ovo ili ono rješenje, ovaj ili onaj program po njega, njegovu radnu jedinicu, radnu organizaciju i, napokon, čitavu društvenu zajednicu.

To praktički znači da se uloga radnika ne sastoji u tome da se »izjašnjava« o tehničko-ekonomskim, investicijskim, financijskim, planskim ili drugim elaboratima, kao da je *stručnjak za provjeravanje njihove valjanosti*. Samoupravljanje — ponavljamo — treba da odlučuje o društveno-ekonomskim vrijednostima tih elaborata, analiza i programa, a to su dvije različite stvari.

Radni ljudi ostvarivat će samoupravljanje ako zahtijevaju da im se predloži određeni program razvoja i odnosa, *pri čemu će glavna točka rasprave biti kolike dohotke i fondove osiguravaju predloženi programi* i u kakve odnose stavljaju ljude. Ne bi bilo nepravilno ako radnički savjeti pozovu i stručnjake sa strane da im pomognu u ocjenjivanju da li predloženi program osigurava željene ciljeve, odnosno, da li je izvršeni program mogao dati veće rezultate. To onda postaje obaveza i cilj svih članova kolektiva, na čemu rukovodni kadar i radnički savjet prolaze ili padaju. Najodgovorniji rukovodni i stručni kadrovi prema tome *prve snose odgovornost za eventualni neuspjeh poslovanja* a to dalje znači da mogu biti kažnjeni — pa i otpušteni — zbog slabog rada kao i ostali radnici.

Samoupravno odlučivanje, bilo na kom nivou, podrazumijeva rasprave o socijalno-ekonomskim i socio-političkim implikacijama koje sadrže

stručno-tehnička, financijsko-ekonomska, organizacijska i druga rješenja pojedinih problema, zadataka i ciljeva. Pri tome se pretpostavlja puna stručna i naučna »neovisnost« i odgovornost stručnjaka za podatke, procjene, prijedloge i argumentaciju kojom se operira u debati. Pa i više: to pretpostavlja ekipni rad i pružanje pouzdanih obavještenja radnim ljudima o svim posljedicama ako se prihvatiti ovakvo ili onakvo rješenje.

Pogledajmo sada kako bi takav pristup djelovao na samoupravne odnose, položaj radnih ljudi i na rezultate društvenog razvoja.

Pri današnjem načinu samoupravljanja mnoge radne organizacije posluju bez dugoročnih planova. Ostvarenjem samoupravljanja, kako je ovdje rečeno, to bi se najvjerojatnije izmijenilo. Naime, kako smo rekli, radni kolektivi imaju pravo zahtijevati da im se predlože sve mjere za povećanje dohotka.

U raspravi sa stručno-rukovodnom ekipom bi se pokazalo da za maksimalan dohodak najčešće treba rekonstruirati i modernizirati proces proizvodnje. Svjesni i ozbiljni stručno-rukovodni kadrovi, međutim, »neće potpisati obavezu« da će dohodak biti povećan ako se ne osigura određena stopa akumulacije za razvoj OUR-a. Logično je, dakle, očekivati da će iz takvih rasprava proizaći zaključak o određivanju optimalnog odnosa između osobnih dohodaka i akumulacije, odnosno takav program proizvodnje i rekonstrukcije koji će za određeno vrijeme donijeti željeni dohodak.

Kako bi se novi samoupravni odnosi odrazili između OUR-a i tzv. političkih faktora?

Moglo bi se očekivati da će se organi samoupravljanja, a naročito direktori *energičnije suprotstavljati neadekvatnim utjecajima državnih i političkih organa*, odnosno da neće olako prihvatiti sugestije koje dovode do neracionalnog ulaganja, autarhičnog »kompletiranja« kapaciteta i razne »općinske računice« o rentabilnosti, podjeli rada i integracijama koje ne vode računa o ekonomskim i društvenim interesima čitave zajednice. Najkraće rečeno, rukovodni ljudi radnih organizacija više bi se suprotstavljali takvim miješanjima nego što to čine danas i brže bi prihvaćali sugestije koje donose veći dohodak.

Vjerojatno bi energični zahtjevi radnih ljudi za većim dohotkom na jednoj i interes stručnih i rukovodnih radnika na drugoj strani pomogli da se brže savladaju problemi koji danas koče inicijativu, modernizaciju, poslovno i poslovanje.

Kako bi spomenuti samoupravni odnosi utjecali na *selekciju stručnjaka*, a posebno rukovodnih kadrova?

Ni u tom pogledu stvari ne stoje dobro. Naš samoupravni sistem, naime, još nije osigurao da na čelo mogu doći samo najbolji i najsposobniji. Institucija natječaja u tom je pogledu ozbiljno podbacila, jer onaj tko se jednom »uzdigne« na položaj, vrlo rijetko »pada«, čak i kad postane očigledno da ne odgovara za to radno mjesto.

Rasprave o tome koga birati, koga ponovno izabrati i da li ga izabrati — vrlo su pogodan povod da se rezultati rada svakog rukovodnog tijela i pojedinca podvrgnu analizi. Moгуće je, naime, tražiti da novi kandidati podnose i koncepte za rješavanje određenih problema, svoje programe i

planove, a da izabran bude onaj tko ponudi najbolja rješenja i — po ocjeni izbornog tijela — daje garancije za uspjeh. Drugim riječima, položaj rukovodnih ljudi morao bi biti stalno »ugrožen« od novih kandidata.

Takvi odnosi nužno pretpostavljaju da bi pojedinci i grupe — nosioci određenih stručnih elaborata, analiza, inicijativa i prijedloga — morali izaći iz anonimnosti i odgovarati pred radnim ljudima za svoje stavove. To bi sigurno povećalo odgovornost svih članova kolektiva, a posebno rukovodilaca i stručnjaka, za prijedloge i inicijative na osnovi kojih radni ljudi određuju svoju politiku. A nije bez značenja ni to da pojedinci tada za svoj rad ne bi dobivali samo materijalno već i javno priznanje kolektiva i društvene zajednice.

Vrlo često — i opravdano — radnici negoduju zbog nedovoljne odgovornosti rukovodilaca, organa upravljanja i stručnih službi za neuspjeh OUR-a. Oštro se kritizira i praksa da se krivica zbog neuspjeha pokušava prebaciti na kolektiv, iako se gotovo uvijek može znati tko je najodgovorniji i za uspjeh i za neuspjeh.

Izložili smo jednu ideju o mogućem pravcu promjena u sadržaju samoupravljanja u organizacijama udruženog rada, u kojima smo 1950. time započeli. Kad bi se testiranje takovih i sličnih ideja u tim organizacijama pokazalo uspješnim, vjerojatno bi se slični procesi mogli realizirati i u drugim samoupravnim sredinama, pa i u društveno-političkim zajednicama.

Kako bilo da bilo, čini se da pritisak »papira« na delegate, kao i njihova spoznaja da se prijedlozi odluka veoma teško mogu mijenjati, negativno djeluje na daljnji razvoj delegatskog sistema.

* * *

U posljednjih tridesetak godina imali smo mnogo reformi. U prvim poslijeratnim godinama imali smo administrativni centralistički sistem, zatim dvojni sistem od sredine pedesetih godina do početka privredne reforme, pa smo uveli »sistem« koji je stvoren privrednom reformom, i konačno »sistem« koji je stvoren od 1971/72. godine na ovamo.

Nisu to čisti sistemi, među njima nema oštrih prijelaza, već postoje i kontinuitet i elementi diskontinuiteta. Još ne možemo govoriti o tzv. relativno završenom »modelu« samoupravnog socijalizma.

Historijski gledano, od rata do privredne reforme ostvarena je relativna dominacija tzv. »političke birokracije« koja je imala monopol u iniciranju, otvaranju i zatvaranju društvenih procesa. Ona je ocjenjivala kada je vrijeme da se poduzme ovaj ili onaj korak u promjeni društvenih odnosa. S pojavom privredne reforme jasnije se očitovao vidljiv proces uspona moći tzv. »tehnokracije«, odnosno tehnostrukture, odnosno »industrijske birokracije«.

»Industrijska birokracija« »osvojivši« ekonomsku moć »postavila« je zahtjev »preuzimanja« dijela političke moći, što je dovelo do sukoba s tzv. »političkom birokracijom«. Postavljena je teza da je tehnostrukтура

ugrozila samoupravljanje. Do tada je bila vladajuća teza da je politička i državna birokracija jedina društvena snaga koja ima u sebi ugrađenu kontrarevolucionarnu tendenciju, a ta je teza nastala u borbi protiv stalinizma, u borbi protiv etatizma. Ispravna teza i teza koja je verificirana. Do privredne reforme nismo isticali mogućnost da i tzv. tehnostuktura ima tendenciju redukcije revolucije. Rekli smo da tehnokracija ima tendenciju redukcije ciljeva revolucije tek onda kada se pojavila na djelu.

Ne bih ulazio u raspravu koliko je ova teza bila opravdana, koliko je bila utemeljena, itd. Na temelju te teze, kao i na osnovi činjenice da je društveni sistem krajem šezdesetih i početkom sedamdesetih godina, iako stalno ocjenjivan kao socijalistički, počeo reproducirati rezultate suprotne onome što taj sistem po definiciji treba ostvarivati, došlo je do intervencije protiv tehnokratske opasnosti.

Postavlja se pitanje što je društvena praksa u posljednjih sedam, osam godina dala novo u smislu osnovnih tendencija društvenog razvoja.

Jasno je da današnja institucionalna mreža društvenog sistema sa svim svojim čvorovima: OUR-i, SIZ-ovi, delegatske skupštine, itd. nije ukinula borbu društvenih snaga, već se ona i dalje odvija. Različite društvene snage žele ovladati institucijama. U politički i ekonomski sistem, koji je građen da ostvari određene društvene odnose, različite društvene snage žele unijeti različite sadržaje.

Borba, se dakle, nastavlja. SKJ je deklarirao da je cilj društvenog razvoja dokidanje otuđene moći, političkog monopola, monopola u kulturi, monopola u ekonomici, itd., dakle, napadnuti su svi monopoli. Ali ukidanje monopola još dugo neće biti moguće. To, naravno, ne znači da treba napustiti program i borbu. Ali kako je monopole nemoguće ukinuti za kratko vrijeme, javlja se pojava »tapkanja na mjestu«.

Mi, naime, s jedne strane, s pravom nećemo monopol »političke birokracije«, s pravom nećemo monopol tehnostrukture, s pravom, nećemo, takve velike sisteme, jer oni rađaju to što rađaju. A tada dolazi do usporavanja, pa i do blokade društvenih procesa, sprečava se aktivizam bez koga se neka rješenja ne mogu verificirati. *Sistem se testira samo društvenom akcijom.* Kaže se da imamo savršen »sistem«, »model« društvenih odnosa, ali se to može provjeriti samo određenim aktivizmom, uključujući tu i spontanitet ljudi.

Zato mislim da danas prioritet nema »teorijska obrada« sistema, premda to ostaje veoma važno pitanje, možda dugoročno i presudno, ali ne i kratkoročno, *već smatram da je glavni problem da se osigura veći stupanj demokratičnosti u kojem bi akteri, a aktera ima bezbroj, mogli svojim ponašanjem testirati u kojoj se mjeri »model« koji je uspostavljen »odbija« ili »prima«.*