

Veljko Rus

PETINTRIDESET LET JUGOSLOVANSKEGA SAMOUPRAVLJANJA

Z navedbo rezultatov mednarodne empirične raziskave postavljamo pod vprašaj skrajno negativno oceno jugoslovanskega samoupravljanja, ki jo je podal Albert Meister. Pri tem ugotavljamo, da izvira Maisterova skrajno negativna ocena Jugoslovanskega samoupravljanja iz utopičnega interpretativnega modela, ki istoveti samoupravljanje s skupnostjo. Iz podobnega interpretativnega modela izhaja tudi večina jugoslovanskih družboslovcev zato tudi prihajajo do podobnih ocen jugoslovanskega samoupravljanja. Temu interpretativnemu modelu postavljam nasproti model, ki izhaja iz predpostavke, da lahko samoupravljanje temelji tudi na kolektivu. Čeprav je kolektiv nižja stopnja socialne integriranosti kot skupnost, je vendarle višja stopnja kot socialni agregat in predstavlja zaradi tega vmesno stopnjo v socialni preobrazbi delovnih organizacij.

With the presentation of empirical data we are trying to question the extremely negative evaluation of Yugoslav self-management made by Albert Meister. We try to demonstrate that the extremely negative evaluation of Yugoslav self-management is a consequence of utopian interpretative model used by Meister and also by majority of Yugoslav social scientists. This interpretative model suppose the existence of Community as minimal level of social integration. To this model of interpretation we oppose alternative one according to which the Collective as lower level of social integration is still satisfactory solution for survival of Yugoslav self-management. Collective should be treated as intermediary level of social integration situated between social Aggregate and Community.

jugoslovansko samoupravljanje, socialna integriranost, kolektiv, interpretativni modeli, vrednotenje

STAGNACIJA ALI KRIZA JUGOSLOVANSKEGA SAMOUPRAVLJANJA?

Trideset let po tem, ko so bili v Jugoslaviji ustanovljeni prvi delavski sveti, je Albert Meister svetoval uredniškemu odboru revije *Autogestions*, naj »nič več ne objavljajo karkoli o Jugoslaviji«. Predlagal je tudi, naj »enkrat za vselej prenehajo z mitom o jugoslovanskem samoupravljanju«... »kajti edina živa manifestacija samoupravljanja v jugoslovanskih podjetjih« so stavke (Meister, 1981: 255). Za takšno skrajno negativno oceno jugoslovanskega samoupravljanja omenja Meister naslednje argumente: odsotnost kakršnekoli kulturne politike samoupravljanja, zatiranje jugoslovanskih disidentov, antifeminizem, dekorativna funkcija sindikatov in kongresov samoupravljalcev itd.

Impresionistični oceni Alberta Meistera bi se rad postavil po robu z ugotovitvami, ki smo jih dobili z empirično raziskavo industrijske demokracije v dvanajstih evropskih deželah (IDE, 1981). Ta primerjava različnih dežel omogoča naslednje sklepe:

- jugoslovanski delavci imajo več vpliva na kratkoročne, srednjeročne in dolgoročne odločitve, kot delavci iz drugih evropskih dežel;
- predstavniška telesa v jugoslovanskih podjetjih imajo bistveno večji vpliv na odločanje, kot v drugih deželah;
- dejansko sodelovanje jugoslovanskih delavcev v odločanju je intenzivnejše, kot sodelovanje delavcev iz drugih dežel;
- želje po sodelovanju so pri jugoslovanskih delavcih prav tako najvišje;
- splošna ocena delavcev glede dejavnosti predstavniških teles je boljša v jugoslovanskih podjetjih, kot v drugih deželah;
- jugoslovanski delavci ocenjujejo bolj pozitivno kot drugi delavci možnosti vplivanja na poslovanje preko glavnih predstavniških teles;
- jugoslovanski delavci ocenjujejo bolje kot drugi delavci možnosti za uveljavljanje lastnih interesov preko glavnega predstavniškega organa (glej IDE 1981, poglavji VII in VIII).

Te empirične ugotovitve navajajo seveda na povsem drugačno oceno jugoslovanskega samoupravljanja, kot jo ponuja Albert Meister. Ali to morda pomeni, da bi morali pripisati te očitne razlike v ocenah izključno Meisterovi nevednosti? Ali naj jih pripišemo metodološkim posebnostim IDE instrumentov? Ali pa morda te razlike izhajajo iz različnih modelov interpretacije in vrednotenja samoupravljanja?

Moje osebno prepričanje je, da izhaja tako zelo različno vrednotenje jugoslovanskega samoupravljanja iz različnih interpretacijskih modelov.

Josip Županov (1982) poskuša narediti te implicitno različne modele interpretiranja bolj eksplicitne. Po njegovem mnenju bi lahko sedanje stanje ocenjevali s pomočjo statistične bilance, ali pa s pomočjo modela družbene dinamike. Na ta način lahko pridemo do dokaj različnih razultatov: če uporabimo statistično-bilančni model vrednotenja, lahko pridemo do sklepa, da je Jugoslavija uspela doseči prepričljiv gospodarski razvoj, globoke družbene spremembe, velike institucionalne izboljšave in pomemben napredek v družbenem življenju. Če pa uporabimo družbeno-dinamični model, moramo ugotoviti prisotnost skrajno simptomatičnih trendov: atrofijo inventivne dejavnosti v podjetjih in hipertrofijo v kupovanju tujih licenc, vedno večje odtujevanje industrijskega dela, ekstrinzično motivacijo delavcev za delo, stalno upadanje realnih osebnih dohodkov, vse večjo potrebo po nadomeščanju ekonomskih spodbud s prisilnimi regulativi, rastočo nezaposlenost (ki slabi pogajalsko moč delavcev in krepi moč vodilnih), manj odprte kanale vertikalne mobilnosti, manj transigentna razmerja med fizičnimi in nemanualnimi posli (kot posledico nove šolske reforme), anonične aspiracije staršev, prevladujočo »mehanično« solidarnost, deterioracijo blaginje in vračanje uslug družbenih dejavnosti nazaj na družino, ekonomski nacionalizem v medrepubliških odnosih, pretirano institucionaliziran družbeni sistem, atrofijo delavskega gibanja, »usmerjeno samoupravljanje« (ali prisilno participacijo) kot posledico, deterioracije družbene odgovornosti itd.

V nasprotju s temi negativnimi trendi pa lahko ugotavljamo prisotnost radikalne egalitarnosti vrednostne orientacije prebivalstva, prevladujoč »heroični kodeks« med mladimi generacijami ter aktivno, v prihodnost usmerjeno obnašanje večine prebivalstva (Rus, 1978).

Podatki raziskave o javnem mnenju, ki jo izvaja Niko Toš (1982), potrjujejo hipotetične opise Josipa Županova. Ti podatki demonstrirajo vse večjo zavzetost delavcev za sistem samoupravljanja in njihovo vse manjšo udeležbo v samoupravni aktivnosti. Respondenti so bolj kot kdajkoli prepričani, da samoupravljanje omogoča svobodno in ustvarjalno delo ter da samoupravljanje omogoča večjo participacijo delavcev v odločanju, kot katerikoli drugi sistem. Nagnjenje delavcev k stavitvam je precej manjše, kot pred desetimi leti. Po drugi strani pa je njihovo vrednotenje dejanskega odločanja v organizacijah manj pozitivno, kot pred štirimi leti. Mislijo tudi, da samoupravljanje danes ne deluje enako dobro, kot pred štirimi leti in da je upoštevanje delavcev in njihovega dela manj prisotno kot poprej. Očitno je, da stabilnost institucionalnega sistema ni ogrožena, ker je zavzetost delavcev za sistem kot tak visoka, kljub dejstvu, da je percepcija obstoječe prakse vse bolj negativna.

V zadnjem času je dal podobno dvoumno oceno stanja tudi Branko Horvat (1982), ki opisuje povojne spremembe in omenja, da smo začeli družbeni razvoj Jugoslavije s 75 % kmečke delovne sile. Sedaj je delovne sile v vaseh manj kot 30 %. Celotna populacija povojne Jugoslavije se je preselila iz vasi v mesta. Tej spremembi je sledilo intenzivno šolanje in rast gmotnega standarda. Povojna medgeneracijska vertikalna mobilnost je bila zelo visoka in je stimulirala tudi zelo visoke aspiracije prebivalstva. Vendar pa institucionalni regulativi niso usmerjali teh zelo visokih aspiracij prebivalstva v družbeno solidarnost, ampak v individualizem in utilitarizem zaposlenih. Prevladujoči realni in legitimni cilj delavcev je višji osebni dohodek. S tem pa je sistem samoupravljanja bolj ali manj zreduciran na sistem distribucije dohodka.

Po Horvatu mora v jugoslovanskem sistemu samoupravljanja sleherni posameznik »sodelovati v odločanju in na ta način skrbeti za svoje lastne interese. Če želi poskrbeti za lastne interese, mora biti član predstavniških teles, da bi lastne interese tudi zaščitil... »Če ni član organov odločanja, bodo njegovi kolegi ogrozili njegove interese (v primeru, če ni član klike, ki ima svoje predstavnike v tem organu odločanja)« (Horvat, 1982:315). Varljivi individualizem tako poraja varljivi kolektivizem, ker niso upoštevani širši družbeni interesi. Čim bolj so ti individualni in partikularistični interesi asocialni, tem večja je potreba po njihovi legitimaciji v odločanju samoupravnih organov. »To pa vodi v karikaturu socialističnega samoupravljanja.« (ibidem: 316).

Na ravni ekonomskih organizacij prevladuje želja po dobičku, enako kot v zgodnjih časih kapitalizma. Upravljanje, usmerjeno v dobiček, dominira nad profesionalno etiko in poraja moralni relativizem. Posledica tega je dominacija nemoralnega in pridobitniškega malomeščana, ki goji filozofijo »utilitarističnega individualizma«. Ta malomeščan ni nič drugega kot proizvod sistema delitve dobička, ki je vgrajen v jugoslovansko samoupravljanje.

Sistem delitve dobička ni institucionaliziran, temveč impliciran v dejstvu, da delavci ne plačujejo najemnine za proizvodna sredstva, ki jih uporabljajo. Čim boljša je opremljenost proizvodnega procesa, tem večja je produktivnost in tem višji so osebni dohodki delavcev (Ferfila, 1982). Osebni dohodki torej niso odvisni le od delovnega prispevka delavcev, temveč so odvisni tudi od razpoložljivih proizvodnih sredstev; poleg tega so odvisni še od tržnih monopolov in naravnih monopolov. Najbolj očitne posledice omenjenega sistema delitve dobička so rastoče razlike v plačah znotraj industrijskih panog: leta 1977 so bile te razlike 1:2,7, leta 1978 1:3,3, leta 1979 1:3,1, leta 1980 pa skoraj 1:4,5. Delovni kolektivi na ta način postajajo neke vrste kolektivni lastniki, kar poraja med njimi ne le konkurenčne, temveč tudi konfliktno odnose.

Sistem družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, uveden po letu 1974, je bil zamišljen kot nadomestilo za tržne in državne regulativne in naj bi ustvaril med delovnimi organizacijami potrebne pogoje za sodelovanje. Zaradi zgoraj omenjenih napetosti med delovnimi kolektivi pa sistem kolektivnih sporazumov ni mogel zaživeti; to spodbuja vedno pogostejše državne intervencije, ki odvzemajo organizacijam z višjo akumulacijo precejšen del dobička. Sedaj smo priča kombiniranemu prilaščanju dobička s strani delovnih kolektivov in državnih organov (Merhar, 1982).

Procesi, ki jih opisujejo Horvat, Ferfila in Merhar, so bolj prikriti kot očitni. Porajajo družbene napetosti, ki pa ne preraščajo v očitne konflikte. Preobrazba latentnih napetosti v odprte konflikte je blokirana s hierarhično distribucijo moči v organizacijah, z izločanjem konfliktnih odločitev in s segmentacijo organizacijskih skupin (Borum, 1982). Odsotnost odkritih konfliktov torej ne preseneča: stavke v jugoslovanskih podjetjih niso niti številne niti dolgotrajne. Po izjavi predsednika zveznih sindikatov je bil v jugoslovanskih podjetjih v letu 1980 le 201 štrajk. Povprečno število delavcev, vključenih v posamezni štrajk, ni bilo večje kot 70, povprečno trajanje stavke pa ne daljše kot 4 ure (Nedeljković, 1982). Splošna slika stavk je danes zelo podobna stavkam izpred 10 ali 20 let (Rus, 1982 a). Očitno je, da sistem samoupravljanja deluje, sicer bi bila podoba štrajkov dokaj drugačna.

Označevanje stanja jugoslovanskega samoupravljanja kot kritičnega ali normalnega je torej odvisno od gledanja ali, kot smo že prej rekli, od modela interpretacije. Ko ocenjujemo vlogo in pomen institucionalne strukture, lahko ugotovimo, da je ta še vedno močan katalizator družbenih napetosti, saj njena legitimnost za večino prebivalstva ni vprašljiva.

Zavzetost zaposlenih za sistem samoupravljanja je visoka, njihova nagnjenost k stavkam pa nizka. Če pa poskusimo oceniti družbene procese, ki potekajo pod institucionalno strukturo samoupravljanja, lahko opazimo kritično naraščanje napetosti med samoupravnim sistemom in tržnimi regulativi, naraščajočo razgradnjo družbene lastnine v sistem kolektivne delitve dobička, hromitev sistema kolektivnega sporazumevanja in vedno pogostejše intervencije državnega aparata. Te državne intervencije so vidna posledica dejstva, da se želeni družbeni odnosi ne morejo reproducirati sami po sebi in da je torej družbenoekonomski sistem v krizi.

Ena glavnih nalog jugoslovanske družbe je, da bi presegla to krizo, kajti »Jugoslavija nudi možnost postopnega razvoja bistveno učinkovitejše in pravičnejše ureditve. Z uničenjem zgodovinske povezave med tržnim sistemom in privatnim podjetjem bi Jugoslavija utegnila – vsaj kot možnost – kreniti v novo smer in spodbuditi tudi svet, da bi ubral to novo smer« (Lindblom, 1977:343).

JUGOSLOVANSKO SAMOUPRAVLJANJE MED SKUPNOSTJO IN KOLEKTIVOM

Skrajno negativne ocene jugoslovanskega samoupravljanja, ki jih je podal Albert Meister, moremo pojasniti le z družbeno-dinamičnim pristopom. Kot smo videli, nam pristop pokaže, da je danes samoupravljanje sicer v kritičnem stanju, ne pa tudi v stanju, ko bi bilo treba sistem opustiti. Po mojem mnenju je skrajno negativno ovrednotenje samoupravljanja produkt utopičnega vrednostnega modela, ne pa le posledica družbeno dinamičnega modela. Utopični interpretativni model pa je prisoten tudi v kritiki Branka Horvata. Če bi poskusili opredeliti njegov implicitni vrednostni model, bi morali izhajati iz njegove definicije idealnega tipa socialističnega samoupravljanja: »Socialistično samoupravljanje temelji tudi na enakih pravicah in svoboščinah, ki pa so sedaj pozitivno opredeljene: družba zagotavlja posamezniku enake pravice in svobodo. Očitno je, da sta v takšni situaciji individualizem in utilitarizem neprimerni ideologiji... »družbena podpora pomeni podporo družbi, družbena skrb pa pomeni skrb za družbo. Zaradi tega je utilitarizem nesprejemljiva ideologija« (Horvat, 1982:315).

Idealni tip socialističnega samoupravljanja je opredeljen kot sistem odnosov med socializiranimi posamezniki in svobodno družbo, ki si med seboj pomagajo. Vzajemna skrb pomeni nekakšen »sistem odprte izmenjave« (Blau, 1964), v katerem je kalkulatивно recipročnost zamenjala neomejena solidarnost.

KOLEKTIVI temelje na kalkulativni, SKUPNOSTI pa na neomejeni recipročnosti. Kolektivi so nekakšen parlament skupin in koalicij, ki med seboj konfliktirajo in hkrati tudi sodelujejo. Skupnosti se od kolektivov razlikujejo po tem, da niso socialno diferencirane; utemeljene so na dominaciji splošnih idealov, ki preprečujejo nastanek interesne diferenciacije. V kolektivih sta svoboda in enakost v negativni korelaciji, ker pomeni svoboda ene skupine omejevanje svobode drugih skupin, v skupnosti pa sta v pozitivni korelaciji. V kolektivih pomeni večja enakost hkrati tudi bolj poenoteno družbeno ureditev, ki dopušča manj individualne oziroma skupinske svobode, medtem ko je v skupnosti večja enakost tudi pogoj za bolj polno sodelovanje in za večjo osebno svobodo. V kolektivih sta sodelovanje in integracija motivirana z zunanjo nesigurnostjo: posamezniki, skupine ali koalicije med seboj sodelujejo in omejujejo svoje parcialne interese, ker poskušajo povečati svojo varnost in zmanjšati tveganje oziroma nepredvidljivost, ki izvira iz okolja. V skupnostih omogoča večja enakost boljše sodelovanje posameznikov, ta pa je usmerjena v ustvarjalno in misionarsko preobrazbo širše družbe.

Če uveljavimo te distinkcije na Horvatovih trditvah, lahko boljše razumemo, zakaj je njegova kritika tako radikalna: idealni tip samoupravljanja istoveti s skupnostjo, dejanska družbena dinamika v jugoslovanskih podjetjih pa je zelo podobna tistemu, kar smo označili s kolektivom. Če se samoupravljanje istoveti z generiranjem in reprodukcijo skupnosti, to neogibno vodi v negativno oceno dejanskih razmer.

Vendar pa Horvatovi pogledi med jugoslovanskimi družboslovci niso izjema. Za ilustracijo želimo omeniti še oceno jugoslovanskega samoupravljanja, ki jo je podala Zaga Golubović. Njena ocena temelji na zahtevi po »kritičnem ovrednotenju obstoječega koncepta

samoupravljanja, ker ta poraja namesto skupnosti in solidarnosti nezaželene učinke, kot so: egoizem in partikularizem. Ta dva porajata atomizacijo in nemoč samoupravnih enot, kar spodbuja potrebo po močni splošni povezovalni vlogi države» (Golubović, 1982:329). Po njenem mnenju samoupravljanje kot antiutalitarina skupnost ne more preživeti v družbi, ki jo usmerjajo državni in tržni regulativi. Zato bi bilo treba odpraviti državo in tržišče in ju nadomestiti z družbeno samoorganizacijo, ki bi izvirala iz družbenega gibanja. Populistično družbeno gibanje je edina »avtentična družbena podlaga samoupravljanja«... »Krizo jugoslovanske družbe bi lahko razložili kot aspiracijo po uskladitvi neuskladjljivih načel: načela kontrole in arbitraže od zgoraj s strani oblasti in monopola, ki izvira iz zgodovinske resnice – z načelom družbene kontrole nad oblastjo«. (ibid. 325).

Ko je Meister predlagal, da bi morali »enkrat za vselej končati z mitom o jugoslovanskem samoupravljanju«, je tudi njegova radikalna kritika izvirala iz iste vrednostne implikacije. Razlika med njim in večino jugoslovanskih družboslovcev pa je v tem, da jugoslovanski kolegi še naprej verjamejo, da lahko spremenimo sedanje družbeno okolje, ki ne podpira samoupravljanja, tako, da bo omogočalo razvoj avtentičnega samoupravljanja, medtem ko Meister v te razvojne možnosti jugoslovanske družbe več ne verjame.

Meisterovo odklonilno stališče do jugoslovanskega samoupravljanja je v bistvu dosledno razvijanje tistih ugotovitev, do katerih je prišel, ko je preučeval italijanske in francoske kooperative (Meister, 1973). V teh raziskavah je ugotovil splošen nepovraten proces degeneracije kooperativ, ki poteka v naslednjih štirih fazah:

a) na začetku so kooperative neke vrste totalne oziroma multifunkcionalne organizacije, temelječe na enakosti, direktni demokraciji in močni ideološki angažiranosti;

b) drugo razvojno fazo označuje postopna preobrazba egalitarne skupnosti v diferencirano skupnost in neposredne demokracije v reprezentativno;

c) tretja faza pomeni širjenje reprezentativne demokracije, nadaljno družbeno diferenciacijo, manj solidarna in bolj konfliktna razmerja, večjo avtonomijo vodstva in manjšo participacijo članov kooperative;

c) zadnja razvojna faza pomeni degeneracijo reprezentativne demokracije v administrativno upravljanje oziroma v birokratsko organizacijo; vendar pa na tej stopnji še vedno obstaja nižja socialna diferenciacija in večja svoboda kot v drugih »klasičnih« organizacijah.

Po Rosnerju in Cohenu je Meister razvil »teorijo, ki bi jo lahko imenovali železni zakon degeneracije neposredne demokracije; trdi, da je našel nadaljno podporo za svojo teorijo v razvoju jugoslovanskega samoupravljanja in demokracije v kibucih« (Rosner in Cohen, 1979:3). Avtorja omenjata še nekatere druge raziskovalce, ki so razvili podobne teze kot Meister. Dahrendorf, Schoek in Vallier menijo, da vlada med strukturalno diferenciacijo in neposredno demokracijo neogibno protislovje: »Medtem ko smatramo po eni strani strukturalno diferenciacijo (specializacijo in profesionalizacijo) za nujno, če želimo doseči učinkovitost, pa po drugi strani prav ta diferenciacija onemogoča skupno odločanje članov o kolektivnih zadevah, ker takšne odločitve potrebujejo seveda specializirano znanje« (ibidem: 6).

V nasprotju z zgornjimi trditvami sta Rosner in Cohen dokazala, da ta železni zakon degeneracije ne velja v celoti za kibuce. Pokazala sta, da se je neposredna demokracija v kibucih obdržala kljub naraščajoči strukturalni diferenciaciji in sicer zaradi naslednjih treh temeljnih okoliščin:

- zaradi relativno visoke ideološke pripadnosti;
- zaradi majhne socialne diferenciacije med člani kibucev;
- in zaradi relativno velike družbene solidarnosti.

Avtorja menita, da je delovna demokracija v večji meri odvisna od ideološke angažiranosti in družbene solidarnosti, kot pa od strukturalne diferenciacije organizacij. To domnevo podpirajo tudi rezultati IDE raziskave v 12 evropskih deželah, v tej raziskavi smo namreč ugotovili, da je funkcionalna diferenciacija organizacij v pozitivni zvezi z intenzivnejšim sodelovanjem predstavniških teles v odločanju, hkrati pa ni v negativni zvezi z neposrednim sodelovanjem delavcev (IDE, 1981). Omenjeni ugotovitvi pojasnjuje tudi Hondrichova (1973) hipoteza, po kateri višja stopnja specializacije povzroča višjo stopnjo medsebojne odvisnosti, ta pa tudi vse bolj omejuje nedemokratsko vodenje.

Jugoslovanskih samoupravnih delovnih organizacij seveda ne moremo primerjati s kibuci, ker niso uveljavile skupne potrošnje, niti niso razvile neomejene solidarnosti med svojimi člani. Podobno kot kibuci pa imajo tudi one relativno majhno vertikalno socialno diferenciacijo in visoko ideološko privrženost zaposlenih samoupravnemu sistemu. Torej lahko domnevamo, da bo določena raven neposredne in predstavniške demokracije preživela tudi v jugoslovanskih podjetjih, kljub delovanju trga in države kot družbenih regulatorjev. Takšna perspektiva je seveda daleč pod aspiracijami Horvata in Golubovičeve, ki razumeta pod samoupravljanjem neutilitarno skupnost z močno ideološko privrženostjo, z visoko stopnjo solidarnosti, z visoko stopnjo demokratizacije in z visoko razvito samoorganizacijo. Z vidika njunih kriterijev mora biti ocena obstoječega stanja v jugoslovanskih samoupravnih organizacijah skrajno kritična, njuni predlogi za vzpostavitev ustreznega podpornega okolja samoupravljanja pa skrajno radikalni.

Naš namen je, da preverimo te radikalne perspektive z dveh zornih kotov:

(1) Najprej nameravamo raziskati, če je skupnost morda le zaželen, ali pa tudi nujen družbeni pogoj za obstoj samoupravljanja.

(2) V primeru, da bo odgovor pozitiven, se moramo vprašati, kakšne spremembe so potrebne za vzpostavitev takšnega družbenega okolja, ki bi omogočalo samoupravljanje.

ALI OBSTAJA ŽELEZNI ZAKON SKLADNOSTI?

Kot smo videli, železni zakon degeneracije neposredne demokracije ni nujno usoda, ki bi se ji ne mogli izogniti, temveč je le trend, kateremu se lahko upiramo. Domnevamo, da ta zakon ni tako zelo »železen«, kot ga prikazuje Meister.

Vendar pa lahko najdemo v Meisterovih poročilih o razvoju kooperativ še neko drugo poročilo, ki ga avtor osebno ni nikoli eksplicitno razvil: iz njegovih raziskav namreč sledi, da obstaja skladnost med regulativnimi modeli in družbenimi strukturami v kooperativah v vseh štirih razvojnih fazah.

Ta skladnost med modeli upravljanja in socialno strukturo se kaže:

- v prvi razvojni stopnji kooperativ kot simbioza neposredne demokracije in neutilitarnosti skupnosti (totalne asociacije);
- v drugi in tretji stopnji razvoja kot simbioza predstavniške demokracije in kolektiva (segmentirana asociacija);
- v četrti razvojni stopnji kot simbioza birokratskega modela reguliranja in družbenega agregata (disagregirane asociacije).

Podobno simbiozo med tipom regulacije in stopnjo družbene integracije lahko najdemo tudi pri kibucih. Cohen (1975) je analiziral družbeno preobrazbo kibucev, kot so se razvijali od samega začetka pa do srede sedemdesetih let. Celoten razvoj je razdelil v dve prehodni in tri osnovne faze razvoja. Korespondenco med modelom regulacije in socialno strukturirano stopnjo v treh osnovnih fazah je opisal na naslednji način:

– v prvi fazi razvoja naletimo na koincidenco kolektivnih sporazumov kot modela regulacije in »Bunda« kot družbene strukture. »Bund« je v bistvu homonim za totalno asociacijo, katere lastnosti so: družbena solidarnost, družbena homogenost, odsotnost odkritih konfliktov in globoka privrženost članstva osnovnim vrednotam. Kolektivni sporazumi so rezultat neposredne demokracije ter temeljijo na močni privrženosti kibucu in na nizki funkcionalni diferenciaciji;

– v drugi razvojni fazi opazujemo koincidenco neformalnega dogovarjanja kot modela regulacije in takojimeno »Komune«. »Komuna« je v bistvu segmentirana asociacija, v kateri so člani kibuca razdeljeni glede na etnične, generacijske, profesionalne in druge vrste podskupin. Privrženost članov končnim, splošnim vrednotam še vedno obstaja, pa čeprav so že segmentirani v podskupine; prek teh podskupin so le posredno povezani v kibuc kot celoto. Takšen partikularistični tip socialne integracije zahteva seveda zelo intenzivno posredovanje, dogovarjanje in arbitriranje, za kar neposredna demokracija kot oblika reguliranja ni več zadostna. Naravna posledica teh sprememb je torej rast reprezentativne demokracije;

– v tretji fazi razvoja opazamo sovpadanje bolj ali manj profesionaliziranega vodstva z družbeno strukturo, ki jo imenujemo »Asociacija«. Stalna profesionalna in funkcionalna di-

ferenciacija zmanjšuje vzajemno neformalno kontrolo med člani kibucev. Ta proces diferenciacije in vse večja vloga družin znotraj kibucev sta povzročili dezintegracijske procese in preobrazbo Komun v Asociacije. Asociacije so homonimi za družbene agregate. Socialno dezagregacijo spremljajo procesi vse večje funkcionalne integracije. Vodenje se vedno bolj profesionalizira in institucionalizira.

Zgoraj opisani razvoj kibucev pa seveda ni linearen. Kot je omenil Cohen, obstajajo velike razlike ne le med kubuci, temveč tudi znotraj istega kibuca. Povsem lahko se zgodi, da odkrijemo znotraj nekega kibuca vse tri modele regulacije in vse tri stopnje družbene integriranosti.

Tezo o koincidenzi modela upravljanja in socialne integracije podpira tudi že prej omenjena ugotovitev, do katere sta prišla Rosener in Cohen skupaj, da namreč izkazujejo kibuci z višjo socialno enakostjo, višjo solidarnostjo in višjo privrženostjo članov končnim vrednotam tudi višjo raven neposredne demokracije. Visoka družbena solidarnost, nizka socialna diferenciacija in močna privrženost skupnim vrednotam so v bistvu konstitutivne značilnosti Bunda (t.j. totalne skupnosti).

Če te ugotovitve zaokrožimo v hipotetični sklep, lahko rečemo, da obstaja precej več dokazov za obstoj »železnega zakona skladnosti« kot dokazov za obstoj »železnega zakona degeneracije neposredne demokracije«. S kontrolo okoliščin, ki generirajo določeno stopnjo socialne integracije, lahko posredno kontroliramo tudi dominantni model regulacije. In obratno: z uvedbo določenega modela regulacije hkrati podpiramo tudi generiranje določene vrste družbene strukture v organizacijah.

Seveda je povsem jasno, da je prva strategija bolj zanesljiva od druge: bolj verjetno je, da bo socialno ustrezen model regulacije omogočil uspešno upravljanje organizacij, kot pa da bo določen model upravljanja lahko produciral ustrezno družbeno strukturo. V prvem primeru je izbira socialno ustreznega modela regulacije najbrž zadosten pogoj za učinkovito poslovanje, medtem ko je izbira določenega regulativnega modela najbrž le eden od nujnih pogojev za razvoj ustrezne družbene strukture.

Kakšne so implikacije železnega zakona korespondence za jugoslovansko samoupravljanje? Ali potrjuje teza Horvata in Golubovičeve, da jugoslovansko samoupravljanje ne more preživeti brez neke vrste skupnosti (t.j. Bunda ali popolne asociacije), ali pa lahko preživi tudi tedaj, ko obstoje le kolektivi (t.j. komune ali segmentirane asociacije)? Odgovor na to vprašanje je prav gotovo odvisen od tega, kako pojmujeemo samoupravljanje v Jugoslaviji. Če pojmujeemo samoupravljanje kot obliko družbene samoorganizacije (Golubović, 1982: 324), ali pa če ga pojmujeemo kot holografski red (Trist, 1980), v katerem delujejo avtonomni deli centripetalno, lahko rečemo, da skupnost kot najvišja stopnja socialne integracije ni neizogiben pogoj za preživetje jugoslovanskega samoupravljanja. Ker obstajajo različni modeli samoorganizacije in samoregulacije, obstajajo tudi različne socialne strukture, primerne zanje. V skladu s prejšnjimi izvajanji lahko rečemo, da je skupnost edina alternativa za nadaljnji obstoj samoupravljanja, samo tedaj, če pojmujeemo samoupravljanje kot obliko neposredne demokracije. Če pa opredelimo samoregulativne subjekte kot tiste, ki imajo lahko za regulativni model bodisi neposredno ali posredno demokracijo, bi s tem pridobili več maneverskega prostora za porajanje alternativnih oblik samoupravljanja.

Železnega zakona korespondence ne moremo zanemariti, kljub temu, da lahko izberemo več kot eno obliko samoreguliranja. Vedno moramo paziti na to, da oblika regulacije ustreza stopnji socialne integriranosti v organizaciji. Izberemo lahko neposredne ali posredne modele samoregulacije, ne moremo pa kombinirati n.pr. neposredne demokracije s kolektivom, ali pa reprezentativne demokracije z agregatom.

UKINITEV ALI REGULACIJA OBSTOJEČIH PROTISLOVIJ?

Že pred dvajsetimi leti sem zapisal, da jugoslovanska družba ni ukinila protislovij med delom in kapitalom, čeprav je ukinila privatno lastnino in vzpostavila samoupravni sistem (Rus, 1964). V zvezi s to tezo sem zapisal: »Obstoječi sistemi delitve temelje na ekvivalenci dela in dohodka, torej na utilitarističnem načelu, v skladu s katerim delo utemeljuje lastnino (Locke)«... »V obstoječem sistemu delitve ne razlikujemo med dohodkom in dobičkom: de-

lavec participira tako na zmanjšanju lastne cene proizvodov kot tudi ne dobičku, ki se oblikuje na osnovi naturalne in tehnične rente, predvsem pa na podlagi konjunktura«... »Delitev osebnih dohodkov po realizaciji, ne pa po finalizaciji morda najbolj jasno priča o tem, da temelji rekompensacija za vloženo delo na iztržku, ne pa na izdelku. S tem se delavec konstituira kot delničar«... Na drugi strani pa v delovnih organizacijah še vedno prevladuje hierarhična delitev dela. Za delitev dela in koordinacijo dela je odgovoren nadrejeni, kar pomeni, da sloni celotna organizacija dela na vertikalnih komunikacijah. Hierarhična organizacija reproducira delitev na ideativno in eksekutivno delo in tako povzroča socialno stratifikacijo delovnega kolektiva«... »Sleherne delavec je v odnosu do nadrejenega mezdni delavec in v odnosu do podrejenega delodajalec.«

Specifično dvoumno situacijo, ki jo ustvarja obstoječa delitev dela, sem takole opredelil: »Vključevanje meznega in delničarskega momenta v delavčev socialni status pomeni interiorizacijo protislovij med delom in kapitalom. Če je imelo to protislovje doslej pretežno ekonomsko politično obeležje, dobiva pri nas zaradi interiorizacije protislovja v socialno eksistenco slehernega delavca izrazito kulturno-zgodovinsko obeležje.«

V nadaljevanju tega teksta sem elaboriral omenjena protislovja in opisal pozitivne in negativne implikacije. Kopija teh notranjih protislovij so družbena protislovja med avtoritativnim planiranjem in liberalnim tržiščem. »Plan oblikuje hierarhično organizirano izvajalno prakso, tržišče pa liberalno koordinirano, stihijno prakso.«... »Avtoritativni plan je neizbežna korekcija tržne stihije, avtoritativna intervencija državnih organov pa edina ustrezna oblika regulacije antagonističnih odnosov, ki vladajo med delovnimi organizacijami.«... »Usodnost tržišča in plana ni samo v tem, da preprečujeta samoupravno intergracijo delovnih organizacij, ampak tudi v tem, da pogojujeta obstoječo organizacijo dela in obstoječe razporejanje dohodka znotraj posamezne delovne organizacije.«

Omenjeni tekst sem zaključil s tem, da sem predlagal ukinitve kapitalističnih dimenzij tržišča in birokratskih dimenzij planiranja: »Socializacija tržišča pomeni predvsem preprečevanje prisvajanja presežnega dela«... medtem ko »podružabljanje planiranja predpostavlja debirokratizacijo plana.«... »Če pa ta proces socializacije ni mogoč, če ukinitve obstoječih antagonizmov ni realna, tedaj je tudi iluzorna na sodelovanju temelječa participativna demokracija. V tem primeru je resnična demokratizacija mogoča le z institucionaliziranjem obstoječih opozicionalnih napetosti.«

Po dveh desetletjih je zgornji zapis na žalost še vedno aktualen. Pravzaprav je sedaj še pridobil na aktualnosti, ker so prej prikrita napetosti prerasle v vedno večje število odkritih konfliktov na vseh ravneh družbe. Ti konflikti so temeljito dokumentirani s Horvatovim opisom individualističnih in utilitarističnih odnosov v delovnih organizacijah. Seveda ti konflikti niso tako radikalni, kot v kapitalističnih družbah. Manj so radikalni zaradi internalizacije nasprotij med kapitalom in delom v status slehernega delavca, delovne skupine in delovne organizacije (glej Rus, 1982). Konflikti so skrajno dvoumni tudi zato, ker »pomembni interesi, najsi bodo to interesi delavcev ali interesi organizacij v jugoslovanskem sistemu, niso v celoti legalizirani in reprezentirani«. (King in Van der Vall, 1978). Razumljivo je tudi to, da zahteva internalizirana narava konfliktov med delom in kapitalom drugačne mehanizme reguliranja. Tradicionalni ekonomsko-politični mehanizmi tu ne pridejo več v poštev.

V sedemdesetih letih so bile v Jugoslaviji uvedene številne spremembe s ciljem, da bi se obvladala in odpravila omenjena protislovja. Najpomembnejša je bila sprememba v sistemu planiranja, ki je bil institucionalno preoblikovan v sistem medsebojnega dogovarjanja in sporazumevanja med organizacijami, regijami in panogami. Ker pa ta sistem srečujočega se planiranja ni spremljalo podružabljanje trga, mu partikularistični interesi podjetij, regij in panog preprečujejo uspešno delovanje. Neizbežna posledica tega je naraščanje državnega intervencioizma. V zadnjih dveh desetletjih je bilo vloženo tudi precej truda v to, da bi odpravili notranje napetosti v delovnih organizacijah. Ker je očitno, da izhaja večina konfliktov iz razmerij med nadrejenimi in podrejenimi (Dahrendorf, 1959), so bile številne zadeve prenešene v neposredno odločanje delavcev. Poleg tega so bili institucionalizirani dodatni kanali za razreševanje konfliktov: vzpostavljena je bila institucija delavske kontrole, okrepila se je vloga sindikatov pri sklepanju družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, uveljavila so se sodišča združenega dela.

Ker pa se stari tayloristični sistem delitve in koordinacije dela ni spremenil, obstaja moč eksekutivne hierarhije še naprej velika. Prav zaradi tega delavska kontrola in večja vloga sindikatov pri regulaciji kolektivnih konfliktov ne moreta postati učinkovita alternativa, saj ne razpolagata z zadostno količino kontra-moči. Sodišče združenega dela se zdi učinkovito, vendar pa je to institucija, ki je preveč oddaljena od nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcev; v glavnem jo uporabljajo kvalificirani delavci in strokovno osebje, ne pa tudi oni, ki bi jo najbolj potrebovali.

Po vseh teh naporih se je izkazalo, da smo preveč energije porabili za ukinjanje obstoječih protislovij v jugoslovanskem samoupravljanju, namesto da bi jih poskusili regulirati z bolj občutljivimi instrumenti. »Revolucionarni kompleks« je preprečil reguliranje evolucijskega razvoja. Tako imenovani »juriš na nebo«, ki simbolizira voljo po doseganju nemožnih možnosti je zastrl spoznanje in realizacijo dejanskih možnosti ter povzročil neobičajno visoko entropijo v reguliranju družbe.

Predvsem nam je preprečil prepoznavanje najbolj osnovnega dejstva, iz katerega izvira-jo vsa prej omenjena protislovja, dejstva, da je v temelj našega družbenega dogajanja vgrajeno protislovje med privatno lastnino delovne sile in družbeno lastnino proizvodnih sredstev. Privatna lastnina individualne delovne sile in družbena lastnina proizvodnih sredstev omogočata in tudi zahtevata kombinirano uporabo trga in plana kot družbenih regulativov (Rus, 1985). Prav tako omogočata nenehno reprodukcijo »anarholiberalnega« vedenja posameznikov in totalitarno-administrativnih reagiranj »organiziranih subjektivnih sil«. Teh in podobnih protislovij ne moremo odpraviti drugače, kot tako, da odpravimo bodisi privatno lastnino delovne sile ali pa družbeni značaj proizvodnih sredstev. Ampak če ukinemo privatno lastnino delovne sile, ukinemo s tem liberalni značaj jugoslovanske družbe, če ukinemo trg delovne sile, pa ogrozimo tudi obstoj jugoslovanskega samoupravljanja. Če ukinemo družbeno naravo proizvodnih sredstev, ukinemo z njo vred socialistični značaj jugoslovanske družbe in z njo vred tudi možnost učinkovitega planiranja.

Demokratična in socialistična narava jugoslovanske družbe temelji torej na protislovni koincidenzi privatne lastnine delovne sile in družbene lastnine proizvodnih sredstev. Razvoj takšne družbe je mogoč le z reguliranjem, ne pa z ukinjanjem tega temeljnega protislovja. Isto velja tudi za vsa druga protislovja, ki izvirajo iz njega.

REGULACIJA OBSTOJEČIH PROTISLOVIJ

Že pred leti je Albert Meister (1970) objavil knjigo, v kateri je poskušal aplicirati svoj železni zakon degeneracije neposredne demokracije na jugoslovansko samoupravljanje. Na to knjigo je reagiral Josip Županov (1973) z nasprotno tezo: razvoj jugoslovanskega samoupravljanja predstavlja prehod iz birokratske organizacije v segmentirano asociacijo. Segmentirano asociacijo je opredelil z naslednjimi značilnostmi:

- medtem ko je totalna asociacija večfunkcionalna, je segmentirana asociacija enofunkcionalna;
- medtem ko poskuša totalna asociacija zadovoljiti vse potrebe svojih članov, poskuša segmentirana skupnost zadovoljiti samo nekatere izmed njih;
- medtem ko vloga totalne asociacije ni določena, je zelo podrobno določena vloga segmentirane asociacije;
- medtem ko so v totalni asociaciji vključeni prav vsi člani, je vključenost članov v segmentirani asociaciji le delna.

Po mnenju Županova so bili v jugoslovanski družbi prisotni tudi potrebni pogoji za nastanek in reprodukcijo segmentirane skupnosti a) uveljavljena je bila velika ekonomska avtonomija podjetij, b) prisotni so bili partikularistični skupinski interesi in c) konstituirana je bila dualistična struktura: v organizacijah predstavniška demokracija in hierarhija.

Ta trend preobrazbe birokratskega modela upravljanja v model predstavniške demokracije in hkratne preobrazbe agregata v segmentirano asociacijo so pozneje potrdile številne teoretične in empirične raziskave. Županove teze potrjujejo tudi naslednje ugotovitve novejših Makarovičeve (1982) raziskave:

Na osnovi faktorske analize prihaja do spoznanja, da obstajajo v jugoslovanskih podjetjih tri interesne skupine:

- a) direktorji in strokovno osebje
- b) delavci v proizvodnji in
- c) pisarniški delavci;

– Njihovi interesi niso niti identični (kar pomeni, da ne tvorijo totalne asociacije) niti protislovni (kar pomeni, da med njimi ne obstajajo razredni odnosi). Njihovi interesi so različni, to pa pomeni, da tvorijo te skupine segmentirano asociacijo ali kolektiv;

– raziskava je prav tako pokazala, da se skupini partijskih voditeljev in članov delavskih svetov ne identificirata niti z interesi delavcev v proizvodnji niti z interesi katerekoli druge skupine, ampak samo s svojimi lastnimi interesi;

– interesi teh dveh skupin so ekvidistančni interesom vseh drugih skupin, kar pomeni, da jih respondenti percipirajo kot skupne oziroma splošne interese. Skupni značaj teh interesov se kaže zlasti v tem, da druge skupine v veliki meri istovetijo svoje interese z interesi teh dveh skupin.

Če na osnovi zgornjih izvajanj predpostavimo, da v večini jugoslovanskih podjetij obstajajo kolektivi (ali segmentirane asociacije) in če na to predpostavko vežemo železni zakon korespondence, lahko napravimo naslednji sklep: regulativni model predstavniške demokracije skupaj z razvitimi mehanizmi dogovarjanja, posredovanja in arbitraže je najbolj sprejemljiv in najbolj učinkovit model v danih okoliščinah.

Zdi se, da je splošna zahteva jugoslovanskih družboslovcev po uveljavljanju popolne asociacije (oziroma skupnosti) preuranjena. Preuranjena je zaradi tega, ker s to zahtevo sili v ukinitvev tržišča kot družbenega regulatorja in v ukinitvev obstoječe delitve dela. Brez takšnih radikalnih sprememb je skoraj nemogoče pričakovati preraščanje delovnih kolektivov v delovne skupnosti.

Toda če te radikalne spremembe še niso mogoče, so vsekakor možni nekateri premiki v smeri takšnega prestrukturiranja. Najlažje izvedljivi in najbolj sprejemljivi so naslednji premiki:

1. Čeprav je nemogoče ukiniti tržišče kot ekonomski regulator, lahko omejimo njegov vpliv na delovne kolektive tako, da dosledno razlikujemo podjetja kot ekonomske entitete od delovnih kolektivov kot socialnih entitet: dobiček pripada podjetjem, ne pa delovnim kolektivom, zaradi tega ga ni mogoče prelivati niti v osebne dohodke niti v sklade skupne porabe. Takšno ločevanje med podjetji in kolektivi utegne znižati socialne razlike med kolektivi v različnih panogah in v različnih regijah; to lahko tudi zmanjša socialne napetosti, ki nastajajo zaradi »nepravičnega« razporejanja dohodkov na osebne dohodke.

2. Ker pa so razlike v plačah v podjetjih precej majhne, bi bilo treba bolj poudariti realne kot pa potencialne delovne prispevke. Plače zaposlenih ne bi smele rasti zaradi višjega položaja v hierarhiji, ali zaradi višje strokovne izobrazbe, ampak samo zaradi večjega prispevka delavcev (inovacije, boljša kvaliteta, manjši izmet, daljši delovni čas itd.). Diferenciacija na osnovi dejanskega delovnega prispevka seveda še ne vodi k nastajanju skupnosti, vendar pa forsira delovno hierarhijo, namesto funkcionalne oziroma profesionalne hierarhije: to pa pomeni višjo kvaliteto socialne diferenciacije v okviru »segmentirane asociacije«, se pravi v okvirih iste stopnje socialne integracije.

3. Krepi bi morali družbeno solidarnost. Solidarnost se ne more porajati spontano znotraj delovnih kolektivov, v katerih se različne koalicije med seboj borijo za večji kos kruha. Zato bi jo morali propagirati na ideološki način in obenem tudi širiti s povečevanjem fondov skupne porabe v podjetjih in v lokalnih skupnostih. S sredstvi teh skladov bi morali v vse večji meri zagotavljati enake možnosti izobraževanja, zaposlovanja itd.

4. Delitve dela ne moremo ukiniti, še posebno ne takoiimenovane družbene delitve dela, ki temelji na profesionalizaciji delovne sile. Toda takoiimenovano tehnično delitev dela, ki jo najpogosteje imenujemo taylorizem, bi lahko postopno nadomestili z novimi modeli samoorganizacije. Nedavni predlog Abrahamssona (1982), naj bi taylorizem sprejeli kot nujno zlo in reducirali industrijsko demokracijo na probleme distribucije, vsaj z vidika jugoslovanskega samoupravljanja ni sprejemljiv. Če pristanemo na sedanjo moč eksekutivne hierarhije in oblikujemo industrijsko demokracijo zgolj kot model, preko katerega naj bi

uveljavili demokratično kontrolo nad eksekutivno hierarhijo, pomeni to tudi pristanek na sedanjo distribucijo moči v jugoslovanskih podjetjih in hkrati tudi opustitev vseh možnosti za oblikovanje bolj enake distribucije moči.

Kot je znano iz študije Blaua in Schoenherra (1971), imajo organizacije z bolj profesionalizirano delovno silo nižjo hierarhično diferenciacijo samo zato, ker so bolj izobraženi delavci bolj sposobni koordinirati svoje naloge, vloge in funkcije. Postopen prenos koordinativnih funkcij z vodstva na bolj profesionalizirane delovne skupine ni samo možen, ampak tudi nujen proces, če želimo aktivirati potenciale teh delovnih skupin. Poleg tega pa je eksperimentalno uvažanje novih samoregulativnih modelov, kot na primer avtonomnih in inovacijskih skupin, že dokazalo, da so tovrstne oblike samoorganizacije in samokoordinacije dela izvedljive tudi v naši družbi.

5. S profesionalizacijo delovne sile bo rasla vloga strokovnih služb; te službe bodo imele vse bolj ključno vlogo v industrijskih organizacijah. Njihov status bo zaradi tega v veliki meri opredeljeval distribucijo moči v celotni organizaciji. Novi Zakon o združenem delu iz leta 1975 je deloval v nasprotno smer, saj se je vloga strokovnih kadrov in strokovnih služb z njim še bolj marginalizirala. Razlog za marginalizacijo vloge strokovnih kadrov je bila bojazen politokratov, da bodo ti kadri v podjetjih dominirali zaradi vse večje vloge znanja in informacij v proizvodnih procesih.

Neželeni stranski učinki marginalizirane vloge strokovnih služb so se kazali predvsem v manjši angažiranosti in manjši odgovornosti strokovnih kadrov in v večji odvisnosti od vodilnih kadrov. Jop Ramondt ima prav, ko piše: »Kdor ima kontrolo nad strokovnimi službami, ima tudi kontrolo nad organizacijo; ta kontrolna vloga pa ne pripada organom samoupravljanja« (Ramondt, 1979: 85). Kaj bi morali storiti, da bi bile strokovne službe manj ekskluziven instrument vodstvenih skupin in bolj odprt servis za vse skupine in organe v podjetjih, je posebno vprašanje, ki ga tukaj ne moremo obravnavati. Lako pa rečemo, da je sprememba v tej smeri odločilni korak k večjemu aktiviranju strokovnih potencialov in tudi korak k bolj enakomerni distribuciji moči v delovnih organizacijah.

Zgoraj predlagane spremembe ne vodijo k oblikovanju demokratične distribucije moči. Kot je znano, obstajajo pri uveljavljanju principa politične demokracije (»en človek, en glas«) v delovne organizacije, še posebno v industrijske organizacije, določene omejitve. »Načelo reprezentiranja«, »načelo posebnih kompetenc« in »načelo učinkovitosti« ne dopuščajo neomejenega uveljavljanja »politične enakopravnosti« (Abell, 1979) v delovnih organizacijah. Poleg teh funkcionalnih omejitev pa obstajajo še druge, bolj splošne socio-antropološke omejitve: trajna totalna mobilizacija vseh članov neke skupine, koalicije ali kolektiva je zelo redek družbeni pojav. Trajna mobilizacija vseh članov določene družbene skupine je pravzaprav postulat, ki ga v izhodišče svojih teorij postavljajo anarhistične utopije; ta postulat pa ni v skladu z empiričnimi dejstvi vsakdanje logike kolektivne akcije (Olson, 1965). S tega vidika je tudi demokratska distribucija moči, osnovana na popolni mobilizaciji vseh zaposlenih, ekstremen, ne pa normalen socialni pojav.

Zgoraj omenjene spremembe bi po naših pričakovanjih lahko vodile k postopnemu oblikovanju poliarhične distribucije moči v organizacijah. Poliarhična distribucija moči je uresničljiva iz dveh razlogov:

a) ker dovoljuje močnejšo in zato tudi bolj učinkovito organizacijo (Tannenbaum, 1971);

b) je v skladu z aspiracijami delavcev (Rus, 1962; IDE, 1981).

V Jugoslaviji smo izoblikovali aktivno in voluntaristično družbo, zato ne bi bilo smiselno koncipirati samoupravljanja v delovnih organizacijah kot prilagoditvenega mehanizma na obstoječe družbeno-ekonomsko okolje. Nasprotno, samo okolje bi moralo podpirati spremembe, ki v organizacijah nastopajo. Seveda pa je le nekaj tega družbenoekonomskega okolja, na katerega lahko politične organizacije izvajajo svoj vpliv. Politične organizacije bi lahko uveljavile naslednje spremembe v okolju:

1. Elaboracijo dominantne ideologije o osvoboditvi dela; ker ta ideologija še ni dovolj operacionalizirana, regulirajo vsakodnevno življenje interesi močnih skupin in koalicij. Zelo velik razkorak med splošno sprejeto fundamentalistično vrednostno orientacijo in vsako-

dnevnim pragmatizmom je posledica nerazdelanih vedenjskih norm; te norme bi morale opredeliti vzorce obnašanja oziroma samoupravno kulturo, ki bi bili most med osnovnimi vrednotami in empiričnimi interesi posameznikov in skupin. Ker manjka samoupravna kultura, se pojavljajo velika nihanja v družbeni praksi med fundamentalizmom in pragmatizmom, neizogibna posledica teh nihanj pa je anomija.

2. Bolj jasno bi bilo treba razmejiti funkcije političnih organizacij in samoupravnih teles v delovnih organizacijah. Intervencije s strani Zveze komunistov in Sindikatov lahko spodbujajo ali pa ovirajo samoupravno aktivnost v delovnih organizacijah. Naloga zveze komunistov je, da zaščiti takoimenovane dolgoročne interese družbe, dolžnost sindikatov pa je zaščita kratkoročnih interesov delavcev. Če ti dve politični organizaciji ne izvajata svoje družbenopolitične vloge, so lahko delavci močno prizadeti. Če pa ti dve politični organizaciji posegata v druga področja dejavnosti, lahko s tem uničita spontano samoupravno aktivnost v podjetjih in deprofesionalizirata upravljanje podjetij. Nejasna in ne dovolj predvidljiva aktivnost političnih organizacij poraja notranjo in zunanjo negotovost in s tem pogosto tudi demobilizira zaposlene. Kot je pokazala primerjalna študija 12 evropskih dežel, je samoupravljanje neke vrste sistem, ki se sam po sebi krepi in ni pogojen le s političnimi, ampak tudi s strukturalnimi faktorji (IDE, 1981). Obnašanje političnih organizacij bo torej ustrezno tedaj in samo tedaj, če bodo podpirale te procese samogeneriranja samoupravne dejavnosti v delovnih organizacijah.

3. Po letu 1974 je bil v Jugoslaviji z uvedbo delegatskega sistema vzpostavljen enoten političen sistem. Glavna značilnost tega sistema je, da združuje načela reprezentativne in participativne demokracije. Dosedanji razvoj delegatskega sistema pa je pokazal, da hromi obe funkciji:

- selekcijo, rotacijo in kontrolo politične elite, kar je klasična funkcija reprezentativne demokracije,
- razvoj človeških potencialov, kar je funkcija participativne oziroma neposredne demokracije (Connolly, 1971).

S tem kompleksnim problemom se na tem mestu ne želimo ukvarjati. Moramo pa poudariti, da predstavlja kontrola nad politično elito ključni pogoj za njeno družbeno odzivnost in odgovornost.

4. Končno bi bilo treba razviti tudi večjo kontrolo delavcev nad trgom delovne sile. V časih visoke nezaposlenosti je najpomembnejša spodbuda za razvoj samoupravljanja v delovnih organizacijah sodelovanje in kontrola sindikatov in profesionalnih združenj pri zaposlovanju in odpušcanju delavcev ter pri investicijskih planih. Načine in možnosti sodelovanja pri reguliranju zaposlovanja smo opisali na drugem mestu (Rus, 1982 b). Na tem mestu bi rad poudaril le to, da ni mogoče ohraniti in razvijati demokracije v organizacijah brez anticipativne participacije delavcev na področju zaposlovanja.

Anticipativna participacija zaposlenih na področju zaposlovanja preko različnih oblik samozaposlovanja bi po drugi strani lahko prispevala tudi k dereifikaciji jugoslovanskega samoupravljanja. Reificirano samoupravljanje utrjuje tudi institucionalizirana terminologija: temeljne ekonomske in samoupravne enote se imenujejo organizacije združenega dela (TOZD); ta termin pravzaprav pomeni, da so delavci združeni (pasivno) v že obstoječe enote in da ustanavljajo svoje samoupravne organe post festum. Toda če si želimo nadaljnjo krepitev samoupravljanja, bi morali imeti delavci tudi več možnosti ustanovljanja svojih delovnih enot na osnovi samozaposlovanja. V tem primeru ne bi bili le zbrani v TOZD, temveč bi sami formirali temeljne enote. Na ta način bi organizacije združenega dela vse bolj prenašale v organizacije združenih delavcev.

VIRI

- Abell, Peter (1979) Hierarchy and democratic authority. In Burns, Karlsson, and Rus, V. (Eds), *Work and Power* (London: Sage)
- Abrahamsson, Bengt (1982) F. W. Taylor vs. the peer group: the contradiction between hierarchy and spontaneity in organization theory. Prispevek za svetovni kongres ISA-e, Mexico
- Blau, Peter (1964) *Exchange and Power in Social Life* (New York: Wiley)

- Blau, Peter and Schoencherr, R. (1971) *The Structure of Organizations* (New York: Basic Books)
- Borrum, Finn (1982) *Les organizations formelles comme systemes conflictuelles*. Institute of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen (mimeo.)
- Cohen, Eric (1975) *The social transformation of kibbutz*. In Zollchen and Hirsh, (eds). *Social Change - Conjectures, Explanation and Diagnoses* (Cambridge: Schenkman)
- Connolly, W. E. (1971) *The Bias of Pluralism*. (New York: Atherton Press)
- Dahrendorf, Ralf (1959) *Class and Class Conflicts in Industrial Society* (Stanford: Stanford University Press)
- Ferfila, Bogomil (1982) *Deformacije družbene lastnine* (Ljubljana: FSPN; mimeo.)
- Hondrich, K. O. (1973) *Theorie der Herrschaft* (Frankfurt: Suhrkamp)
- Horvat, Branko (1982) *Dvije masovne ideološke devijacije u suvremenom jugoslovenskom društvu*. Sociologija, broj 2-3
- Golubović, Zagorka (1982) *Kriza jugoslovenskog društva, priroda krize i njeni koreni*. Sociologija, broj 2-3
- IDE International Research Group (1981) *Industrial Democracy in Europe* (Oxford: Clarendon Press)
- Kavčič, B., Rus, V. and Tannenbaum, A. S. (1971) *Control, participation and effectiveness in four Yugoslav industrial organizations*. ASQ, March, vol. 16
- King, C. D. and Van de Vall, M. (1978) *Models of Industrial Democracy* (The Hague: Mouton)
- Lindblom, C. E. (1977) *Politics and Markets*, Basic Books (New York: Harper)
- Makarovič, Jan (1982) *Interesne skupine v organizaciji: družbena neenakost* (Ljubljana: FSPN; mimeo.)
- Meister, Albert (1970) *Où va L'autogestion Yugoslave* (Paris: Anthropos)
- Meister, Albert (1973) *La participation dans les associations* (Paris: Editions Ouvriers)
- Meister, Albert (1981) *Pour en finir avec L'autogestion Yugoslave*. Autogestions, No. 6
- Merhar, Viljem (1982) *Sodobna gospodarska kriza in kriza kapitalizma kot sistema ter dvojni fetiš države v načinu njenega premagovanja* (Ljubljana: FSPN)
- Nedeljković, Bogoljub (1982) *Manj prekinitev kot lani*. Dnevnik, 31. 10. (Ljubljana)
- Olson, Marvin (1965) *The Logic of collective Action*, (Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press)
- Ramondt, Job (1979) *Worker's self-management and its constraints: the Yugoslav experiences*. British Journal of Industrial Relations, No. 1
- Rosener, M. and Cohen, N. (1979) *Is direct democracy feasible in modern society?* University of Haifa (mimeo.)
- Rus, Veljko (1962) *Simbioza dela in lastništva*, Perspektive, štev. 37-8 (Ljubljana)
- Rus, Veljko (1964) *Status vodstvenega kadra v pogojih samoupravljanja*, Zavod za organizacijo dela (Kranj)
- Rus, Veljko (1978) *Društveni procesi i društvene vrednote*, Centar za društvena istraživanja (Zagreb, str. 75-99)
- Rus, Veljko (1982 a) *Conflict regulations in self-managed Yugoslav enterprises*. In Bomers, and Peterson, (eds), *Conflict Management and Industrial Relations* (The Hague: Nijhoff)
- Rus, Veljko (1982 b) *From unemployment to self-employment*. In Rus, V., Iskihawa, and Woodhouse, (eds.) *Employment and Participation* (Tokyo: Chuo University Press)
- Rus, Veljko (1985) *Problems of Public and Private Ownership in Yugoslavia* (v tisku).
- Toš, Niko (1982) *Vrednotenje načela in prakse samoupravljanja* (Ljubljana: FSPN; mimeo)
- Trist, Eric (1980) *The environment and system response capability*. Future, April
- Županov, Josip *L'entreprise et association; dilemme reel et dilemme illusoire*. In R. Supek, (ed.) *Etatisme et autogestion* (Paris: Anthropos)
- Županov, Josip (1981) *Aktualni društveni trenutak: jedan sociološki pogled*. Naše teme, štev 12 (Zagreb)