

SAMOUPRAVLJANJE I REPRESIJA – rezultati empirijskog istraživanja¹ –

SLOBODAN VUKOVIĆ

*Institut za sisteme planiranja i upravljanja
Beograd*

Analiza procesa samoupravljanja mora početi od analize procesa samoupravnog odlučivanja. Uticaj pojedinih društvenih grupa na upravljanje u organizacijama udruženog rada jedan je od osnovnih pokazatelja funkcionisanja i ostvarivanja samoupravljanja. Pod samoupravljanjem podrazumevamo upravljanje svih kategorija zaposlenih s dominantnim uticajem radništva ili odlučujućim uticajem radništva. Samoupravljanje kao pojam ne može se odvojiti od procesa oslobođenja radničke klase, otuda se ono mora posmatrati kao proces ovladavanja od strane radništva kako proizvodima tako i viškom svog rada. Otuda za procenu ovladavanja proizvodima i viškom rada od strane neposrednih proizvođača neophodno je videti kako pojedine kategorije zaposlenih u organizaciji udruženog rada ostvaruju to svoje pravo, i kako i na koji način donose ključne odluke.

Na početku ću analizirati odnos prema samoupravljanju zaposlenih u SOUR. Jedno ranije istraživanje² pokazuje da je samoupravna orijentacija u SOUR dosta mala. Naime samo jedna trećina (33,25%) zaposlenih je pozitivno orijentisana prema samoupravljanju tj. samoupravno je orijentisana, više od trećine (38%) je neutralna i skoro trećina (28,75%) je negativno orijentisana. Znači, dve trećine zaposlenih ima rezervu ili negativan stav prema samoupravljanju. Ovako veliko nepoverenje u samoupravljanje u SOUR, a druga istraživanja govore da je slično stanje u široj društvenoj zajednici, posledica je malog uticaja radnika na donošenje odluka, o čemu će kasnije biti više reči. Rezervisan i negativan stav prema samoupravljanju pokazuju i rezultati najnovijeg istraživanja. Primera radi da navedemo da skoro trećina (30,3%) anketiranih izjavljuje da bi »dala sva ovlašćenja grupi najsposobnijih ljudi da se zna ko upravlja, a ko izvršava odluke«, s tim što su se stručnjaci i niži i srednji rukovodioci češće odlučivali za ovu alternativu od ostalih kategorija zaposlenih.

Pošto su samoupravni organi od OOUR do SOUR konstituisani na delegatskom principu, jedan od prvih zadataka bio je da ispitam kako taj princip funkcioniše. Odmah je uočljivo da je veza delegata u radničkom savetu – organu upravljanja sa delegatskom bazom, što se ide od osnovne organizacije prema složenoj, sve ma-

¹ Istraživanje sam sproveo u novembru 1985. god. u SOUR UTVA – Pančevo, sa uzorkom od 412 ispitanih. Anketiranje je sprovedeno u svim OOUR-ima, RO i RZ lociranim u Pančevu izuzev Fabrike aviona i OOUR »Oprema« s tim što je obuhvaćen OOUR »Opovo« van Pančeva. Formiran je stratifikovan slučajan petnaestoprocenatni uzorak, s tim što je pet direktora anketirano van predviđenog plana uzorka.

² Analiza psiholoških uslova i aspekata rada metalčkih radnika, SOUR UTVA, Kadrovska služba, novembar 1984. god.

nja. Naime, samo nepuna trećina (29,4%) anketiranih izjavljuje da ih delegati u radničkom savetu OOUR-a, RO bez OOUR-a i RZ obavještavaju o sednicama radničkog saveta, da ih informišu šta je bilo i šta se tamo dešava. Na drugoj strani samo *svaki dvadesetdrugi* (4,4%) izjavljuje da delegati traže njegovo mišljenje pre sednice radničkog saveta. Kad se ovi podaci pogledaju »izbliza« oni pokazuju još tamniju sliku, tj. neposredni proizvođači su još ređe obavješteni, zapravo nepuna četvrtina (23,7%) dok su, da tako kažemo, najbolje obavješteni stručnjaci i rukovodioci (48,4% odnosno 48,6%) i administrativni radnici (40,9%). Što se tiče traženja mišljenja od neposrednih proizvođača i administrativnih radnika ono je beznačajno, maltene zanemarljivo (0,5% odnosno 0,9%). Takođe stručnjaci se ne pojavljuju ni sa jednim procentom, a od srednjih i nižih rukovodilaca svaki osmi (12,5%) izjavljuje da od njih delegati u radničkim savetima traže mišljenje pre sednice. Direktori su ovdje najpovlašćeniji, skoro svi (91,7%) izjavljuje da delegati od njih traže mišljenje.

Odnos između delegata u radničkim savetima radnih organizacija (u čijem sastavu ima OOUR-a) i delegatske baze je još nepovoljniji. Naime, nepuna četvrtina (23,2%) anketiranih izjavljuje da ih delegati obavještavaju o sednicama radničkog saveta, a svega 2,8% izjavljuje da traži njegovo mišljenje pre sednice radničkog saveta, s tim što se i tu najviše pojavljuju direktori.

Na kraju da vidimo kakav je odnos između delegata u radničkom savetu SOUR-a i delegatske baze. U ovom slučaju samo šestina (16,0%) izjavljuje da su obavješteni o sednicama radničkog saveta SOUR-a, svega 1,7% izjavljuje da delegati od njih traže mišljenje, a u šest sedmina je slučaj da traže mišljenje od direktora. Znači delegati u radničkom savetu SOUR-a maltene jedino od direktora traže mišljenje o problemima i stavovima koje će zauzeti.

Na osnovu iznetih pokazatelja mogu se zaključiti dve osnovne stvari: (1) odnos između delegata i zaposlenih radnih ljudi je slab, skoro i da ne postoji i sve je lošiji što se ide od osnovne organizacije prema složenoj, (2) postoji vrlo dobra saradnja između organa upravljanja – radničkog saveta i organa poslovođenja – direktora. Nije problem u saradnji između organa upravljanja i organa poslovođenja, jer bez te saradnje ne može dobro funkcionisati funkcija poslovođenja, nego je problem u odnosu organa upravljanja i zaposlenih radnika, jer bez ove saradnje prethodna veza postaje dominantna i radnički savet se pretvara u izvršioca volje organa poslovođenja, što znači da poslovodna funkcija nadjačava upravnu i posredno preuzima njene kompetencije. Ovaj problem se može još oštrije iskazati kroz podatak da svaki deveti (11,2%) anketirani ne poznaje delegate u radničkom savetu OOUR-a, radne zajednice, odnosno RO bez OOUR-a, a koje brojčano ne prelaze 300 zaposlenih. Takođe svaki četvrti (22,8%) zaposleni ne poznaje delegata u radničkom savetu RO i dve petine (40,8%) delegata u radničkom savetu SOUR-a.

Da su organi samoupravljanja u krizi potvrđuje podatak da više od trećine (36,6%) zaposlenih smatra da je u svakom slučaju uticaj rukovodioca na stavove delegata u radničkom savetu veći od uticaja zaposlenih radnika. Takođe onih koji smatraju da je ovaj uticaj veći, ali sada u nešto blažem obliku tj. u velikoj i maloj meri, ima nešto više od polovine (51,4%). Da uticaj rukovodioca na stavove delegata nije veći od uticaja radnika smatra samo devetina (11,9%) zaposlenih. Procena o većem uticaju rukovodioca nego zaposlenih radnika na stavove i mišljenja delegata u radničkim savetima kod različitih kategorija zaposlenih nisu statistički značajne sem u intenzitetu tog uticaja, što u krajnjem slučaju nije najbitnije.

I ovi prezentovani podaci pokazuju da je odnos između delegata u samoupravnom telu – radničkom savetu i zaposlenih radnika nikakav, a da je odnos između nosioca upravljačke funkcije – radničkog saveta i poslovodne više nego dobar. Naime, može se reći da su organi samoupravljanja potpuno podređeni organima poslovođenja. Prema tome, ključne odluke, što će se kasnije još jednom videti, donosi rukovodstvo preduzeća, naravno uz asistenciju i saradnju stručnih službi, koje mnoge od tih odluka pripremaju i daju im pravnu formu. Zbog toga se eventualni problemi i promašaji ne mogu prebacivati na samoupravne organe, jer u suštini rukovodstvo preduzeća donosi odluke, oni su ti koji ih sprovode i oživotvoruju u praksi.

Prethodno smo konstatovali da je poslovodna prevladala upravljačku funkciju, tj. da su organi samoupravljanja potpuno podređeni rukovodstvu preduzeća. Otu-
da nas zanima odnos između poslovodne funkcije i zaposlenih.

Na početku moramo konstatovati da je svaki deseti zaposleni – po rezultatima anketnog istraživanja – rukovodilac (ne računajući direktore). Ovaj podatak nam govori da je prenaplaštena funkcija poslovođenja. Ova prenaplaštenost je višestruka: prvo, već konstatovana brojčana; drugo, svaki drugi (52,5%) niži i srednji rukovodilac je i član nekog samoupravnog tela tj. radničkog saveta, komisija radničkog saveta i odbora samoupravne radničke kontrole, a to je tek svaki peti (21,5%) radnik; treće, konstatovana je premoć rukovodilaca na stavove delegata u radničkom savetu, i četvrto, odluke sprovode rukovodioci.

Kod ovako prenaplašene funkcije poslovođenja neophodno je videti kakav je odnos rukovodioci – zaposleni. Rezultati istraživanja govore da je on dvoznačan. Naime, više od polovine (56,0%) zaposlenih izjavljuje da su im svi ili neki rukovodioci preokupirani prelaskom u komore i komitete, s tim što to češće (62,5%) izjavljuju radnici u proizvodnji, a ređe (42,5%) sami niži i srednji rukovodioci i samo neki (16,7%) direktori. Na drugoj strani, sedam desetina (70,8%) zaposlenih smatra da su im svi ili neki rukovodioci preokupirani poboljšanjem organizacije rada, s tim da se ta procena kod radnika kreće oko dve trećine (68,5%), a kod direktora devet desetina (91,7%). Ako ovome dodamo da svaki drugi radnik (52,0%) izjavljuje da mu smeta slaba organizacija rada, a to isto izjavljuje i dve petine (40,0% odnosno 41,7%) rukovodilaca i direktora, vidimo da ovde nešto nije u redu, tj. rukovodiocima se jednom priznaje da su angažovani na poboljšanju organizacije rada, a na drugoj strani se jedna od njihovih osnovnih funkcija – organizacija rada (proizvodnja) apostrofira kao neuspešna. Ovakve razlike u stavovima, povodom istog problema, imaju za uzrok: prvo, postojanje jakog autoritarnog sindroma (29,4% zaposlenih smatra da većina radnika radi samo kad im se naredi, trećina negativno orijentisana prema samoupravljanju, trećina bi dala sva ovlašćenja grupi najsposobnijih da se zna ko upravlja a ko izvršava odluke, i sl.) i drugo, prisutnost straha od slobodnog iznošenja mišljenja (o čemu će kasnije biti više reči).

Na drugoj strani ovo istraživanje pokazuje da samo 4,5% radnika u proizvodnji i 11,2% službenika iznosi kao jedan od tri problema koji mu smetaju neslaganje sa rukovodiocem.

Primeru radi navedimo još podatak da samo nepuna trećina (30,0%) nižih i srednjih rukovodilaca izjavljuje da su većina radnika marljivi i odgovorni, a 22,5% da su to samo pojedinci.

Jedno drugo istraživanje³ je pokazalo da je neposredni kontakt između radnika i rukovodilaca u vezi sa donošenjem odluka koje se tiču neposredne proizvodnje vrlo slab, naime, dve trećine (61,7%) zaposlenih smatraju da im rukovodioci »ni u kojoj« ili u »vrlo maloj meri« omogućavaju da odlučuju u pitanjima proizvodnje, kao i to da samo u četvrtini (27,0%) slučajeva kod svih zaposlenih ili petini (20,8%) kod radnika rukovodioci se uvek i često savetuju sa radnicima pre nego što će doneti odluku važnu za njihovo odeljenje.

Svi ovi podaci pokazuju: odnos radnika i rukovodilaca je dvoznačan, na jednoj strani uzajamno uvažavanje, a na drugoj uzajamno nepoverenje. Radnici rukovodioci ocenjuju kao karijeriste, ali i kao one koji se angažuju na rešavanju ključnog problema – organizacije rada (koja je u većini slučajeva naglavačke postavljena). Rukovodioci ocenjuju radnike kao marljive ali zato ne koriste njihovo mišljenje i znanje pri donošenju odluka i tako ne koriste u potpunosti raspoloživi kadrovski potencijal.

Sada da vidimo kakav je uticaj pojedinih kategorija zaposlenih na donošenje odluka. U tom smislu analiziraćemo četiri odluke i to: odluku o raspodeli dohotka, investicionu odluku, odluku o raspodeli sredstava za lične dohotke i uticaj na odluku o izboru direktora.

Letimičan pogled na rezultate istraživanja nam govori da je uticaj zaposlenih na donošenje odluke o raspodeli dohotka simboličan. Preciznije rečeno, nešto više od četvrtine (27,9%) zaposlenih izjavljuje da uopšte ne učestvuje u donošenju ove odluke, a gotovo polovina (49,5%) učestvuje samo formalno – glasanjem. Detaljnija analiza pokazuje da radnici u neposrednoj proizvodnji i proizvodnim uslugama u nepune dve petine (38,3%) uopšte ne učestvuju u donošenju ove odluke, takođe gotovo polovina (49,8%) učestvuje samo formalno, glasanjem, a ostalih 11,9% radnika, prema sopstvenoj izjavi, učestvuje aktivno i njihov je uticaj od »malog« do »velikog«. Distribucija odgovora prema različitim kategorijama zaposlenih, tj. prema položaju u proizvodnji kazuje nam da postoji velika razlika od kategorije do kategorije. Naime, administrativni radnici aktivno učestvuju sa petinom (20,6%), stručnjaci sa nepunom trećinom (29,4%), rukovodioci sa tri petine (57,5%) i naposletku direktori u potpunosti (100%), a uticaj im je od »malog« do »velikog«, s tim da je uticaj direktora dominantan. Odavde vidimo da što idemo više na hijerarhijskoj lestvici to je i uticaj na donošenje odluka veći.

Analiza dobijenih podataka o uticaju na investicionu odluku pokazuje veliku sličnost sa prethodnom, tj. trećina (35,4%) zaposlenih izjavljuje da uopšte ne učestvuje u donošenju ove odluke, a gotovo polovina (48,8%) učestvuje formalno, glasanjem. Aktivno učešće neposrednih proizvođača i ovde je beznačajno (8,2%), službenika malo (13,0%), stručnjaka, takođe, malo (14,7%), dok je rukovodilaca značajno (42,5%) i direktora vrlo veliko (91,7%). Odavde vidimo da sve kategorije zaposlenih, izuzev rukovodilaca i direktora, imaju simboličan uticaj na donošenje investicione odluke, na jednoj, dok je uticaj direktora dominantan na drugoj strani.

Treća odluka koju smo istraživali jeste odluka o raspodeli sredstava za lične dohotke. Može se pretpostaviti da za odlučivanje o investicijama i raspodeli dohotka

³ Neobjavljeno istraživanje koje sam sproveo krajem 1984. i početkom 1985. god. u RO MI »Herroj Srba« – Smederevo. Anketirano je 274 ispitanika, a formiran je prost slučajni desetoprocentni uzorak.

nisu zainteresovani svi zaposleni, ali se zato ne može reći da nisu zainteresovani za raspodelu sredstava za lične dohotke. Ovo posebno kada se ima u vidu da je visinom ličnog dohotka zadovoljno samo 14% zaposlenih i kada samo petina (21,4%) zaposlenih smatra da su opravdane postojeće razlike u ličnim dohocima, a svi ostali imaju neutralan (38,8%) ili negativan (39,8%) stav. I pored nezadovoljstva visinom ličnih dohodaka distribucija odgovora na ovo pitanje je slična prethodnoj, tj. nepuna četvrtina (24,0%) zaposlenih izjavljuje da uopšte ne učestvuje, a polovina (51,7%) učestvuje samo formalno, glasanjem, u donošenju ove odluke.

Neposredni proizvođači i ovde izjavljuju da aktivno učestvuju samo sa 14,6% slučajeva sa uticajem od »malog« do »velikog«. Uticaj administrativnih radnika je nešto veći, tj. četvrtina (24,3%), stručnjaka takođe nešto iznad četvrtine (26,5%), a rukovodilaca je značajan – prelazi polovinu (52,5%) onih koji smatraju da im je uticaj od »malog« do »velikog«. Dominantan uticaj na raspodelu za lične dohotke imaju direktori i prema samoj njihovoj proceni svi (100%) anketirani smatraju da je njihovo učešće aktivno, posebno kada se ima u vidu da preko polovina njih izjavljuje da im je uticaj veliki.

Četvrta analizirana odluka jeste odluka o izboru direktora. Ovde smo hteli da vidimo ko ima odlučujući uticaj na izbor poslovnog organa i dobili podatak da su to spoljni činioци (37,4%), na drugom mestu su rukovodioci i direktori (19,4%), a na trećem zaposleni radnici (16,9%), oko čega se manje-više slažu sve ispitivane grupe od radnika do direktora.

Analiza procesa odlučivanja nam pokazuje: prvo, uticaj neposrednih proizvođača je samo formalan i takoreći beznačajan; drugo, kako se ide od radništva prema gore taj se uticaj povećava, tako da je odlučujući kod direktora; treće, onih koji uopšte ne učestvuju u donošenju prve tri odluke ima između četvrtine i trećine, a takođe je trećina antisamoupravno orijentisana, znači različitim metodološkim postupcima dobijamo slične rezultate, pa samim tim rezultati dobijaju na kvalitetu; četvrto, znatan je broj pasivnih i kreće se od trećine do polovine, zavisno od pitanja o kom se odlučuje, i na kraju peto, rukovodioci preduzeća preuzeli su upravljačku funkciju što je inače u potpunosti ostvareno u celokupnom jugoslovenskom društvu. Preuzimanje upravljačke, pa samim tim i samoupravljačke funkcije od strane menedžmenta prouzrokovalo je još veću pasivizaciju zaposlenih, posebno radništva, i njihovo povlačenje u pasivan odnos, koji se svodi na formalno odobravanje svega što donesu rukovodioci preduzeća.

Pasiviziranje zaposlenih radnika, na jednoj, i podvojenost samoupravnih tela od svoje delegatske baze, na drugoj strani, su višestruki. Pored već navedenog ključnog uzroka slabog učešća radnika na donošenje odluka i njihovom beznačajnom uticaju na te odluke, postoji još nekoliko manje ili više značajnih. Jedan je svakako što su radnici nedovoljno informisani, drugi je, takođe, zbog nedovoljne informisanosti delegata u radničkom savetu, treći, delegatima rad u radničkom savetu uzima mnogo vremena (66% se izjasnilo za ovu alternativu⁴). Takođe, prethodno navedeno istraživanje je pokazalo da više od polovine (58%) članova radničkog saveta nije uspelo da redovno prouči sav materijal, kao i više od polovine (54%) potpredsednika radničkih saveta⁵, odakle se vidi da su materijali preobim-

⁴ Lj. Pavković, Analiza funkcionisanja delegatskog principa u radničkim savetima u SOUR UTVA u periodu 1981-1982. god.

⁵ Isto.

ni, a često i dosadni i nerazumljivo pisani. Ovakvih razloga manje ili više važnih moglo bi se navesti više. Ali pored onog prvog o nemogućnosti da se utiče na donete odluke i nesamoupravnoj orijentaciji trećine zaposlenih i još trećine ambivalentnih treba navesti još dva veoma važna. Jedan je nepostojanje jake nezavisne sindikalne organizacije. Naime, gotovo dve petine zaposlenih izjavljuju da nisu članovi sindikata. Kada se podaci o članstvu u Savezu sindikata bolje pogledaju oni su još sumorniji. Radnici u proizvodnji i proizvodnim uslugama u nepune tri petine (57,5%) slučajeva izjavljuju da nisu članovi sindikata. Da nije član sindikata izjavljuje svaki peti (21%) član radničkog saveta, svaki osmi (13%) član komisije radničkog saveta i, takođe, svaki osmi (11,8%) član odbora samoupravne radničke kontrole. Otuda bez samostalnog i organizaciono i kadrovski nezavisnog sindikata, kako od tehnokratije tako i od političke birokratije, nema pravog samoupravljanja. Sindikat koji znatno više od polovine članova, neposrednih proizvođača (i pored toga što plaća članarinu) ne priznaje (ili ne zna da je član) za svoju organizaciju, ne može štiti njihove klasne interese i ne može biti zaštitnik njihovih prava. Otuda se ti neposredni proizvođači ne mogu u njega pouzdati i na njega pozvati kao sigurnog zaštitnika u svim voljama i nevoljama.

Naposletku još jedan uzrok ovakvom stanju, da tako kažemo u samoupravljanju, jeste prisutnost straha od represalija zbog slobodnog iznošenja mišljenja. Analiza uzroka ovog straha prevazilazi okvir i namenu ovog saopštenja, pa zato neće biti detaljno analizirani. Međutim, moramo konstatovati da samo šestina (17%) zaposlenih izjavljuje da se *ne dešava* da neko od radnika trpi posledice zbog slobodnog iznošenja mišljenja. Svi ostali (83%) smatraju da *ne mogu* slobodno iznositi svoje mišljenje bez straha od negativnih posledica. Naime, 23% anketiranih smatra da se dešava *često*, 38,3% da se dešava *ponekad* i 21,8% da se dešava *retko* da neko snosi posledice zbog slobodnog iznošenja mišljenja na zborovima radnika, partijskim sastancima i sl. Za ovakvo mišljenje postoji saglasnost svih ispitivanih društvenih grupa sa razlikama u nijansama da li je to »često«, »ponekad« ili »retko«, izuzev direktora koji u 66,7% slučajeva izjavljuju »da se to ne dešava«. Ovde postoji velika saglasnost članova samoupravnih tela – radničkih saveta (82,5%), članova komisija radničkih saveta (84,8%) i članova odbora samoupravne radničke kontrole (88,3%), s tim da postoje razlike da li pojedinci trpe ove posledice »često«, »ponekad« ili »retko«.

Pomenuto istraživanje⁶, takođe, pokazuje da postoji veliki strah kod radnika (a i kod drugih kategorija zaposlenih) prilikom iznošenja mišljenja. Naime samo 13,5% anketiranih odgovorilo je da se ne dešava da neko od radnika trpi posledice zbog slobodnog iznošenja mišljenja, a svi ostali – 85,03% da se to dešava. Treba imati na umu da represije ima i van preduzeća, tj. nekoliko tačaka Krivičnog zakona je posvećeno takozvanom verbalnom deliktu, pa iako se ove odredbe vrlo retko upotrebljavaju njihovo postojanje koči i sprečava da se slobodno iznose mišljenja i stavovi. Kad se sve ovo ima u vidu sasvim je jasno pod kakvim se strahom samoupravlja, tj. da se »samoupravlja« pod strahom od represije.

U ličnim razgovorima, začuđen ovako velikim brojem odgovora o nemogućnosti slobodnog iznošenja mišljenja, pitao sam anketirane na čemu im se rukovodstva preduzeća, da tako kažem, najviše svete? Većina odgovora je bila »za teže pre-

⁶ Istraživanje u RO MI »Heraj Srba« – Smederevo.

kršaje« se dobija otkaz, a za manje premeštaju na druge, najčešće lošije plaćene poslove, teže dolaze do stana, maltretiraju ih zbog sitnica, itd. A pri tom nemaju nikakvu podršku od sindikata.

Ovde nije bitno samo da li se stvarno ovako često trpe posledice zbog slobodnog iznošenja mišljenja, nego je veći problem što to izjavljuje ogromna većina zaposlenih samoupravno aktivnih i neaktivnih članova svih kategorija zaposlenih, pošto je za samoupravljanje (a i za sve demokratske društvene odnose) itekako bitno da li se odluke donose pod strahom od sankcija, tj. pod represijom. Bez demokratskog dijaloga i slobodnog iznošenja mišljenja nema zalaganja za stvar za koju su ubedeni pojedinci, samoupravno telo ili grupa. Rezultati ovih istraživanja⁷ pokazuju da »samoupravljamo« pod stalnim strahom od moguće posledice tj. kazne. Sa ovim podacima bi se mogli razumeti mnogi ranije izneti rezultati istraživanja. Otuda neaktivnost, nezainteresovanost ili slaba zainteresovanost za odlučivanje i učestvovanje u odlučivanju. Otuda nečitanje materijala za sastanke i otuda, verovatno, samo formalno dizanje ruke. Naravno nije samo tu problem. Kada se svi ovi, izneti, pokazatelji stave u ravan posmatranja vidimo koliko su društveni odnosi komplikovani

WORKERS' SELF-MANAGEMENT AND REPRESSION - Results of Empirical Testing -

SLOBODAN VUKOVIĆ

The writer begins with the assumption that all categories of the employed with a dominant influence on labor or a deciding influence on labor are a self-decision making administrator

In order to prove this assumption the writer has analysed results of several empirical tests which were undertaken in two kinds of self-managing working organization.

The results of these tests have been scientifically correctly interpreted, the conclusions are extremely interesting for science as well as for social practice and implementation.

⁷ Slični rezultati dobijeni su i u istraživanju u TIG - Grdelica sprovedenom 1984. godine na uzorku od 200 ispitanika. Naime, samo 10,5% ispitanika smatra da se ne dešava da neko od radnika trpi posledice zbog slobodnog iznošenja mišljenja a svih 88% da se to dešava, i to 55,5% često.