

## SOCIOLOŠKI POGLED NA NEKOHERENTNOST PROGRAMA SVOJINSKE I UPRAVLJAČKE TRANSFORMACIJE

Slobodan Vukićević

Filozofski fakultet, Nikšić

### 1. Cjelovito određenje subjektiviteta svojine i njene predmetnosti kao osnova transformacije

Transformaciju svojine i upravljanja nije moguće ozbiljno utemeljiti bez identifikovanja *novih subjekata* svojine s obzirom na *razvoj predmeta* svojine, to jest subjekata svojine koji se javljaju kao nosioci novih sadržaja i oblika same predmetnosti svojine u savremenom društvu. Pogrešno je tražiti stare subjekte svojine koji su praktično nestali samim promjenama u predmetu svojine.

Pri tom moramo imati u vidu da je iluzija tražiti *jedinstven subjekt* bilo kojeg oblika svojine jer time isključujemo dijalektiku odnosa pojedinac-društvo koja određuje samu suštinu prirode čovjeka i društva. Određenje subjektiviteta svakog oblika svojine mora u sebi sadržavati *dihotomiju pojedinac-društvo*. Društvo se javlja kao obuhvatno jedinstvo, kao "jedini istinski vlasnik" sa opštim uslovima za uspostavljanje svojinskih odnosa u bilo kojem obliku svojine - lična, privatna, državna, mješovita i sl. Istovremeno oblici redukovano društvenog (pojedinac, porodica, preduzeće i sl.) su vlasnici čije je vlasništvo posredovano određenim oblikom zajednice pa možemo reći da su oni samo suvlasnici. Ova dijalektika određuje svojinu kao "institucionalizujuću" a ne kao "institucionalizovanu" kategoriju.

Dinamiku subjektiviteta svojine nije moguće pratiti nezavisno od dinamike njene predmetnosti.

Prvo imamo privatnu svojinu zasnovanu na vlastitom radu ("mala slobodna zemljišna svojina" i "zajednička zemljišna svojina") koja odgovara društvu samoniklih granica čiji je raspad vezan za "kapitaliziranje zemljoposjeda", zemljoposjeda koji je po Marksu bio u stvari "nedovršeni kapital".

Razvitak industrije sve više afirmiše pokretnu svojinu u odnosu na zemljoposjed kao nepokretnu svojinu. Ovdje nemamo kao posljedicu samo to da se agrikultura transformiše u industriju nego i rob u slobodnog radnika tj. u najamnika, vlastelin u industrijalca, kapitalistu. Očigledno je da su nužne promjene u predmetnosti svojine isto tako nužno izazvale promjene u njenom subjektivitetu.

Predmetnost svojine ne možemo vezati samo za sredstva rada, kapital i vrijednosne papire. Rad, uslovi rada, organizacija rada, upravljanje radom - su takođe bitni sadržaji predmeta svojine. A impresivne promjene u savremenom društvu su se upravo desile u vezi sa radom - sadržajem i strukturom rada, motivacijom i etikom rada, socijalnom organizacijom rada i preduzeća, kulturom

rada i uopšte odnosom prema radu. Suštinska odrednica pojedinca je upravo u tome što i *posao postaje svojinsko pravo*. A pod svojinom se podrazumijeva sve ono što omogućava da se *zaradi za život, stekne status i položaj u društvu*. Rad se prihvata ne samo kao izvor egzistencije nego i kao faktor usavršavanja i razvoja ličnosti.

Svojinu, dakle, ne možemo poimati kao *puki posjed, kao imanje*. Treba imati u vidu da možemo zasnovati valjan koncept svojine ako uzmemo u obzir bitne komponente njene djelatne strane na relacijama: upravljanje - proizvodnja, motivacija - pozitivna etika rada, svojina kao društvena moć i sl. Jedino na taj način možemo obezbijediti da se uspostavi cjelovita i razumna saradnja između *rada i kapitala*, da se osigura da efekti preduzetništva dođu u ruke njegovih aktera, jasnog diferenciranja svojine na *aktivnu i pasivnu* tj. proizvodnu i potrošnu, sa prednošću prve.

## 2. Trend u savremenom (razvijenom) društvu

Iako se ne može govoriti o ozbiljnijim istraživanjima započetog procesa transformacije svojine, ne bar sociološkim, već se može ukazati na opasnost od koncepta koji predstavlja vraćanje neoliberalizmu koji u savremenim uslovima ne može odigrati progresivnu ulogu. Napuštanje koncepta društvene svojine i traženje spasa u totalnom individualizmu privatne svojine, što prije ili kasnije mora dovesti na scenu monopolsku državnu kontrolu, predstavlja drugu krajnost koja je opasnija i dekadentnija od one koja se napušta. Prepuštanjem brige o *opštem dobru* haosu individualnih interesa je teška samoobmana. Koncept pluralizma svojine kao prostog mnoštva oblika svojine je blizu toga. On počiva na prihvatanju tradicionalnog odgovora da će opšte dobro proizaći iz haosa sudara suprotnih interesa. To je rješenje koje u najboljem slučaju dovodi do pat pozicije gdje se birokratizovana država javlja kao spasilac.

Ako tome dodamo još da haos *liberalizma prati nacionalizam* koji će nas na kraju dovesti do zatvorenosti u getu plemenskih država onda ovo upozorenje ima još veći značaj. Pogotovo ako prihvatimo kao vrlo realnu ocjenu da je "nacionalizam u Istočnoj Evropi najprimitivniji od svih u zadnjih 200 godina".

Neoliberalističke tendencije u procesu transformacije svojine u nas objašnjavaju se kao nužan ishod pluralizma svojine.

Svojinski pluralizam u razvijenim društvima zaista razvija autonomiju privrednih i drugih institucija u društvu čime se razvija tradicionalna centralizacija moći sa njenim centrom u državnoj upravi. Ali, svojinski pluralizam u ovim društvima nameće potrebu da autonomne organizacije privrede i drugih institucija i svim oblastima društvenog rada i života ugrade u sopstvenu viziju, sistem vrijednosti i ponašanja, brigu i odgovornost za opšte dobro. Time se podrazumijeva i politička odgovornost koja se ispoljava kroz stvaranje opšteg dobra uspješnim obavljanjem svoje funkcije. Uostalom stvaraju se opšti društveni uslovi u kojima organizacija koja ne doprinosi ostvarenju opšteg dobra ni sama ne može da se održi.

Polazište ovakve strukture svojinskog pluralizma jeste da individualna sloboda i autonomija institucija i privrednih subjekata oslobađa kreativne snage i najbolje podstiče ekonomski i društveni razvoj dok ih državna represija guši.

To ne znači da državna uprava nema značajnu ulogu i moć. Država se bavi stvaranjem temeljnih institucija, standarda i pravila igre, za tržišnu strukturu. Tu spadaju temeljna pravila prema kojima se ravnaju svi javni i privatni subjekti u pitanjima od prava svojine pojedinaca do načina korišćenja javnim dobrima od strane zajednice i uticaja na raspodjelu prihoda, efikasnost, alokaciju resursa, te razvijanja ljudskih potencijala. Ovdje se prirodno podrazumijeva koncept upravljanja i odlučivanja u društvu a naročito koncept preduzetništva.

Već smo istakli da se u razvijenim društvima impresivne promjene odvijaju u samoj srži odnosa prema radu. Američki istraživači konstatuju da je radni odnos u Americi opisao skoro čitav krug. Većina radnika, farmera i zanatlija na početku devetnestog vijeka sasvim je samostalno obavljala svoje poslove; zatim su sto godina radnici prelazili na poslove sa manjim pravom odlučivanja, a danas se ponovo vraća situacija u kojoj kontrola tempa i kvaliteta rada prelazi u ruke pojedinaca: *jednostavno, uspostavlja se veća sloboda odlučivanja na radnom mjestu*. Radna etika se kao kulturna norma uspostavlja ne samo na tome što ljudi očekuju od svog rada, nego još više na tome što su ljudi spremni da ulože u svoj rad. Pri tome, *unutrašnja organizacija zaposlenosti, u kojoj rad zauzima pozitivno i centralno mjesto, dobija primarno obilježje*. Rad se prihvata ne samo kao sredstvo zarade za život i povećanje životnog standarda, što se podrazumijeva i kao vid ličnog razvoja i usavaršavanja.

Naznačene promjene su uslovile napuštanje načina organizacije rada koji je maksimirao produktivnost minimizirajući potrebu za samostalnošću, stvaralaštvom i angažovanošću pojedinih radnika. *Oslonac je bio na spoljašnjoj i formalnoj kontroli svakog radnika pojedinačno, što je nužno proizvodilo birokratiju sa višeslojnom nadzorom i statusom*. Ovakva organizacija nastoji da spriječi pojedince da ostvare kontrolu i snose odgovornost za sopstveni rad i obeshrabruje osjećaj zajedništva i ciljeva. U pitanju je komandno-kontrolni model koji danas više ne funkcioniše ni kao efikasni privredni sistem ni kao društveni odnos. On ne odgovara savremenim radnicima, a ni menadžerima i preduzetnicima.

Uspostavlja se novi sistem koji počiva na stručnjacima i egzaktnim informacijama te unutrašnjoj motivaciji zaposlenih. Proizvodnja počiva na informacijama koje daje specijalizovano znanje, tako da operativni dio preduzeća teži da postane organizacija stručnjaka. Posredničke uprave postaju suvišne; razvijanjem unutrašnje motivacije zaposlenih, povećanjem samostalnosti i odgovornosti za rad, nastoji se iskoristiti pozitivna radna etika i povećati učinak i produktivnost. Prihvatanje nove organizacije rada koja se temelji na participativnom odlučivanju radnika o kvalitetu rada 83% od svih ispitivanih korporacija u Americi ocjenjuje kao "perspektivni novi prilaz". Interesantno je istaći da se u ovoj novoj organizaciji od ukupnoa 14 slojeva u tradicionalnoj upravi pokazalo šest slojeva suvišnim jer "niti vode niti odlučuju".

Prema tome, novi svojinski položaj radnika nije vezan samo za prosto posjedovanje akcija ili kapitala već i za njegovo mjesto u procesu rada, u njegovoj organizaciji i upravljanju. Radnik mora biti u odnosu pune odgovornosti za sve ove elemente.

### 3. Neki rezultati socioloških istraživanja u nas

Vlada opšte uvjerenje da je radničko samoupravljanje osnovni uzrok društvene krize i u okviru toga privredne neefikasnosti. Međutim, rezultati svih socioloških istraživanja u Jugoslaviji (bivšoj) ubjedljivo govore o tome da upravo u fazi samoupravljanja imamo uspostavljen oligarhijski obrazac društvene moći u kojem tehno-birokratija (državna i privredna) ima najveću društvenu moć i uticaj.

Moja istraživanja strukture društvene moći u radnoj organizaciji sprovedena od 1963. do 1977. godine u Crnoj Gori pokazuju da:

- je uticaj radnika na raspodjelu dohotka (naročito onog dijela koji se izdvaja za šire društvene potrebe na donjoj ljestvici);
- stepen informisanosti je najniži kod neposrednih izvršilaca;
- sistem informisanosti funkcionise tako da permanentno obezbjeđuje najveću informisanost uprave i njen monopol u proizvodnji i difuziji informacija;
- radnici su stalno u "zoni" pasivne kontrole jer dobijaju informacije "post festum" a upravljačka struktura u zoni aktivne kontrole;
- podjela rada zadržava strogu podjelu na upravljačke i izvršilačke poslove i spoljnu kontrolu.

Rezultati istraživanja društvene strukture i kvaliteta života koje sam sproveo u Crnoj Gori 1990. godine u okviru Konzorcijuma instituta društvenih nauka Jugoslavije (bivše) još su svježiji i aktuelniji. Oni potvrđuju da se u crnogorskom društvu održava stari *model organizacije rada komandnokontrolnog karaktera, zasnovan na spoljnoj formalnoj kontroli*. Rukovodeća ovlašćenja su skoncentrisana u uskom krugu rukovodeće vrhuške ispod koje su niži slojevi posredne uprave. Samostalnost radnika u radu je na donjoj granici, a stručnjaka daleko ispod samostalnosti rukovodećih ljudi. Stručne informacije "gube bitku" sa informacijama koje odozgo "uliva uprava". Stepenu samostalnosti u obavljanju radnih zadataka je u upravnoj srazmjeri sa stepenom završene škole: što je veći stepen završene škole to je veći stepen samostalnosti u radu; međutim, ako uporedimo varijable "završena škola", "samostalnost" i "zanimanje" vidjećemo da je samostalnost u najjačoj korelacionoj vezi sa radnim mjestom. Ako neko ima školu i rukovodeće mjesto onda je i visok stepen samostalnosti. Škola sama nije dovoljna. Zbog toga kod stručnjaka i nema visokog stepena samostalnosti u radu kao kod rukovodilaca.

Birokratska organizacija rada se ispoljava i u mnogo većoj samostalnosti u određenju tempa rada (proizvod populističkog determinizma samoupravnog tipa) nego što su mogućnosti izmjene i dopune ili poboljšanja sadržaja rada. Tako je samostalnost u obavljanju radnih zadataka vezana za formalnu organizaciju a ne za sadržaj rada i suštinu proizvodnih odnosa.

Iako je evidentno da je tehnološki nivo u Crnoj Gori nizak, održavanje starog komandnokontrolnog modela organizacije rada nije posljedica toga, ili samo toga već prije svega socijalnog determinizma etatističkog tipa, sa naglašenim uticajem političkog faktora.

Prema tome, na bazi rezultata ovog istraživanja možemo konstatovati da je u crnogorskom društvu uspostavljen "*cireulus vitiozus*" komandno-kontrolnog sistema organizacije rada i političkog determinizma. To permanentno guši unutrašnju motivaciju i pozitivnu etiku rada. Svi akteri procesa transformacije svojine moraju uzeti u obzir ova saznanja jer se odnose na ključne uzroke naše društvene krize i privredne neefikasnosti.

#### 4. Neki aspekti transformacije svojine i upravljanja u Crnoj Gori

Proces transformacije svojine u Crnoj Gori na sadašnjem nivou može se okarakterisati u sljedećem:

- Svojinska transformacija dopijeva u stanje u kojem se disperzija svojinskih oblika javlja kao puklo sredstvo povećanja moći privatnog kapitala i privatnog interesa daleko iznad granica koje znače razumnu relaciju kapitala i rada. (Tako imamo situaciju da u ukupno ostvarenom prihodu privrede za prvo polugodište 1992. godine privatna preduzeća učestvuju sa 17% dok je njihovo učešće u privredi 7,7%, a to je ostvareno uglavnom od prodaje proizvoda i usluga - 96,1%). Ukupni prihod znatno brže raste u privatnom nego u društvenom sektoru (racionalnije poslovanje itd.). Ovdje je posebno značajno pitanje prelijevanja društvene u privatnu svojinu i sa tog stanovišta raslojavanja i socijalnog i moralnog dezintegriranja društva, a posebno radništva. Sve to vodi raspadu svojine na aktivnu i pasivnu - proizvodnu i potrošnu, u korist ove druge.

- Dezintegriranost i segmentacija radništva u Crnoj Gori s obzirom na velike razlike u ličnom i društvenom standardu radnika u pojedinim granama djelatnosti, nesigurnost zaposlenja i uopšte socijalne sigurnosti. (Dovoljno je pogledati drastične razlike u primanjima u pojedinim granama djelatnosti, broja radnika koji ostaju bez posla i sl.)

- Svojinska dezintegriranost u preduzeću između onih koji imaju interes u njemu i onih koji imaju moć nad njim, onih koji vjeruju u njega u pravcu ostvarenja uskih pojedinačnih interesa i usmjeravanja transformacije svojine preduzeća u tom pravcu.

- Segmentacija tržišta rada se javlja kao nužna posljedica prethodnih protivrječnosti.

- Nepotpuna sindikalna organizovanost, obuhvatnost, razlika između aktivnog rukovodstva i pasivnog članstva, kompanijska sindikalna ograničenost i sl.

U svemu ovome najozbiljniji je problem preciznog i dosljednog identifikovanja subjektiviteta svojine na makro i mikro nivou vlasnika - preduzetnika, menadžera i radnika.

Program transformacije svojine i upravljanja koji možemo izvesti iz Republičkog zakona o svojinskoj i upravljačkoj transformaciji iz 1992. godine i normativnih akata preduzeća urađenih na bazi ovog zakona upućuje na zaključak da se upravljanje u cjelini temelji na svojini kao pukom posjedu kapitala odnosno dionica. Učešće u upravljanju od strane radnika koji ne posjeduju dionice ili kapital nije našlo adekvatno mjesto.

Svojinska struktura preduzeća u javnoj svojini ili mješovitih holdinga definiše vlasnike u vidu države i njenih institucija (Fond za razvoj, Agencija za prestrukturisanje), zatim banke i određeni dio dionica u svojini radnika preduzeća odnosno građana.

Skupština i upravni odbor se precizno definišu kao organi koji vode poslovnu politiku, donose investicione odluke i snose rizik za poslovanje u ime vlasnika kapitala odnosno dionica. Znači, ovi organi su definisani kao preduzetnici, sa čvrstom vezom sa državom odnosno vladom.

Kod ovako definisanog preduzetnika se postavlja pitanje kakva je njegova odgovornost i rizik ako on nije predstavnik i zastupnik svog kapitala već predstavnik državnog kapitala, kapitala državnih institucija ili bankovnog kapitala. Da li on može biti preduzetnik u pravom smislu riječi sa punom odgovornošću i rizikom za odluke koje donosi o poslovnoj politici i uopšte o pitanjima i poslovanja preduzećem?

Direktor - menadžer u ovoj situaciji takođe ima specifičnu situaciju uspostavljanja odnosa sa preduzetnicima koji nijesu preduzetnici u pravom smislu riječi. Njegova ovlašćenja i odgovornosti ne mogu biti postavljeni na relaciji odnosa istinski preduzetnik - menadžer. Da li ovdje može doći do izraza tržišna logika ili će i dalje kvazivlasnici biti više pod uticajem sistema vlasti i politike nego ekonomije? Da li će struktura upravljanja biti racionalno organizovana ili će ostati svi stari slojevi uprave? Kakve će razlike nastupiti s obzirom na tip svojine u određenom preduzeću?

Već sada možemo zaključiti da nije uspostavljen odgovarajući model preduzetništva i menadžmenta a onda sigurno adekvatno tome ne može biti postavljen ni motivacioni sistem radnika koji će proizvoditi pozitivnu etiku rada na duži rok.

Za sociološku analizu bilo bi veoma interesantno ispitati motivaciju: vlasnika - preduzetnika, menadžera, radnika-grupa radnika i organa upravljanja, skupština i upravnih odbora.

Drugi nivo svojinske i upravljačke transformacije odnosi se na odnos menadžer - radnik.

Analizom normativne strukture lako je zapaziti da je odabran "tradicionalni model" koji polazi od toga da je radnika moguće motivisati samo pukim ekonomskim interesom i spoljnom prinudom nadređenih uz primjenu strogih sankcija. U tom smislu se u normativnim aktima izričito definiše da je rukovođenje zasnovano na principu vertikalne nadređenosti, prijema i izvršavanja zadataka. U stvari zadržava se komandno-kontrolni sistem radom koji ne uvažava pretpostavke aktiviranja ljudskih resursa na bazi unutrašnje motivacije, samokontrole, samousmjerenja, želje za ostvarenjem smislenih ciljeva, kreativnosti u radu i prihvatanja rada kao faktora usavršavanja i razvoja ličnosti, a ne samo kao pukog izvora egzistencije.

Ovdje se radi o principu "jednonačalija" koji ne odgovara prluralizmu svojine. Čak se može reći da neodgovara ni u jednom obliku svojine, na primjer državnoj svojini, ako imamo druge oblike svojine istovremeno koji utiču na opštedruštvene odnose, socijalnu situaciju i svijest ljudi o svom položaju u društvu.

Očigledno, na jednoj strani, razvijamo savremeni model svojine: *svojinski pluralizam*, koji se zasniva na savremenim sredstvima, tehničko-tehnološkoj

opremljenosti sa prevladajućim komponentama tehničkog univerzuma, tržišnoj logici, savremenoj političkoj strukturi i nadasve na čovjeku sa kraja dvadesetog i početka XXI vijeka, a na drugoj strani zadržavamo tradicionalni komandno-kontrolni sistem upravljanja koji nigdje više ne pokazuje valjanost niti kao ekonomski niti kao društveni odnos.

U tome vidim *fundamentalnu nekoherentnost* aktuelnog sistema transformacije svojine i upravljanja koja ga apriori čini nedjelatnim.

U nacrtu Zakona o preduzećima (1993.) koji je sada na razmatranju u Saveznoj skupštini nastoji se da se prevaziđu jednostranosti, bilo da se radi o *fetišizaciji upravljanja samo po osnovu rada ili forsiranju upravljanja samo po osnovu kapitala*. Zbog toga je proklamovano nastojanje da se u pravne standarde uključi i participacija radnika u upravljanje kako ne bi sve zavisilo od volje vlasnika.

Reklo bi se da je za polazište novog Zakona o preduzećima uzet širi koncept svojine, jer bez takvog pristupa nema trajnije stabilnosti ni jedne firme, odnosno preduzeća.

Nažalost, lako je utvrditi da ovakav pristup u novom zakonu o preduzećima nije dosledno sproveden. Opet imamo glavnu inetnciju da se obezbijedi precizno definisanje prava vlasnika kapitala tj. upravljanje po osnovu kapitala, dok se prava *uprava uposlenih* samo naznačavaju uopšte - no i ostavljaju za eventualno regulisanje u kolektivnom ugovoru i drugim pratećim aktima čime se automatski označavaju kao *prava drugoga reda*.

*Kontrola uprave preduzeća je sva usmjerena ka vlasnicima kapitala čime se zapostavlja elementarna činjenica da uprava najvećim dijelom upravlja radom tj. radnicima*. Tako dobijamo kompletan sistem upravljanja živim radom od strane mrtvog rada, i što reprodukuje sve elemente monopolom koji se na toj osnovi zasnivaju u cjelini strukture društva. To će sigurno i opredjeljivati osnovni društveni odnos i karakter društva i naravno demkratije ili nedemokratije.

Na bazi ovako jednostranog koncepta svojine izvodi se i tipičan pojam preduzeća samo na osnovu unaprijed određene glavnice. Pojam preduzeća skupštinski ne obuhvta radnike i njihov rad kao jedan od bitnih sadržajskih elemenata cjeline strukture preduzeća. Prema tome, pojam preduzeća se temelji na mrtvom kapitalu, a kapital nije kapital ako nije spreman za oplodnju. Za oplodnju kapitala potreban je živi rad koji mora biti u sastavu samog pojma preduzeća.

Jedino na taj način možemo formirati cjelovit pojam preduzeća i uključiti sve elemente koji će obezbijediti njegovu perspektivu tj. specifičnu zajednicu ljudi usmjerenu na postizanje cilja trajnog karaktera. U takvoj zajednici članovi su motivisani da obavljaju preduzete zadatke u skladu sa koordiniranim sistemom i da snose odgovornost. Dokazano je da "struktura koja bi se protivila motivacijama samo bi se raspala". A struktura preduzeća kakvu predstavlja novi Zakon, motivaciju nosilaca živog rada i ne uzima u obzir. Jasno je onda da od takvog preduzeća ne možemo očekivati željenu efikasnost.

Prema tome, i nakon analize novog Zakona o preduzećima možemo konstatovati, sa žaljenjem, naravno da *ostaje fundamentalna nekoherentnost aktualnog sistema transformacije svojine i sistema transformacije upravljanja što cjelovit sistem transformacije čini apriori nedjelatnim*.