

Tomislav Bandin

KÖZÖSCÉL-TEKINTÉLY AZ IGAZGATÁS ÜGYVEZETÉSSÉ ALAKULÁSÁNAK SZOCIÁLIS KERETE A TMSZ-BAN

I.

AZ IGAZGATÁS MINT TÖRTÉNELMI HAGYOMÁNY ÉS ÁTALAKULÁSI FOLYAMATAI A PARCIÁLIS ÖNIGAZGATÁSBAN

*„Addig szó sem lehet egyenlőségről, amíg
egyesek a mások parancsát teljesítik.”*
(William Gilbert)

1. A tőkés vállalatvezetés tipikus jegyei

A kapitalizmusban a felelős vezetők (menedzserek) rétege a munkamegosztás következtében, a tőkehalmozás és a nyereség végett alakul ki. A további, termelőkre és felelős vezetőkre való munkamegosztás pedig azért jön létre, mert: „A tőkés először, mielőtt tőkéje elérte a minimális nagyságot, amellyel a tulajdonképpeni tőkés termelés csak megkezdődik, mentesül a kétkezi munkától; most pedig még az egyes munkások és munkáscsoportok feletti közvetlen és folytonos felügyelet funkcióját is átruházza a bérmentes munkások egy különös fajtájára.

Ahogy a hadseregnek katonái, úgy az egyazon tőke parancsnoksága alatt összeműködő munkástömegnek ipari főtisztokra (igazgatókra, managerekre) és altisztokra (munkafelügyelőkre, foremanekre, overlookeerekre, contremaître-ekre) van szüksége, akik a munkafolyamat alatt a tőke nevében parancsnokolnak.”¹

Minél fejlettebb a kapitalizmus, nagyobb a gépesítés és a munkamegosztás, annál egyszerűbb, egyoldalúbb és „barbárabb” a munkás², vakon követi a gép munkautemét és ritmusát. Ezzel párhuzamosan fejlődik ki a vezető gépezet. Ez irányítja a munkásokat, akik most már akaratu-

tól és önkezedeményezésüktől is megvannak fosztva.³ A gépesítés, amely fizikailag ugyan megkönnyíti a munkát, de minden alkotóképességet kizár — *s a verejték helyett most már az emberi pszichét* facsarja ki a nyereség nevében és a nyereségért⁴ — a civilizáció egy új termelési erőszakát hozza magával⁵ — állítja M. Pečujlić — „... a tőke a dehumanizált emberi eszközöknek egy kísérteties formáját kényszeríti a profittermelésre. A tudomány és a technológia, a felszabadítás legfőbb potenciálja, az ellenőrzés és az emberi lélek iparosításának minél hatékonyabb formáját szolgálja.”⁶ A gépek, a technika és a technológia fétissé válik. Valamennyi problémának (jólét, haladás, boldogság) ez a kulcsa. A fejlett technika és technológia viszont iskolázott szakembereket, rátermett üzletembereket, menedzsereket, intellektuális elitet követel a munkások, a nyereségtermelők feletti parancsnokláshoz. Ezért „ha a vállalat fennállása nem is, de fejlődése feltétlenül a rátermett vezetőkön múlik.”⁷

Az ember—munka—tőke (nyereség) vonalon a tőke bizonyos engedelményeket tesz a munkás érdekében, de nem azért, mert emberi szükségét érzi a munka humanizálásának, hanem mert a munkásosztály szervezeten szembehelyezkedik a tőkével, a kizsákmányolással, a verejték- és lélekfacsarással, profittermelő bérlény helyzetével. Ez az „emberi kompromisszum” akkor történik, amikor az anyagi stimulálással többé nem hidalható át a termelőerők és a magánelsajátítás között tátongó szakadék, a tőke, a nyereség és a hatalom megőrzése érdekében. Nem véletlen, tehát, hogy a tőketulajdonosok „önkéntesen” bekapcsolják a munkásokat is bizonyos (sekélyebb) vezetési tevékenységbe (participációba). Illuzórikus volna azonban azt hinni, hogy a vezetésből való részesedéssel, illetve a dolgozóknak juttatott hatalommorzsákkal jelentősebben megváltoztatható a munkásosztály helyzete. Más szóval nincs mélyebb emberi szakadék, mint a munka és a tőke, illetve a bürokratikus-technokrata vezetési parancsnoklás és a munka humanizálása közötti. Csak az öngazgatású szocializmusban nyílik lehetőség ezen emberi viszonyok sokoldalú, mély és humánus megváltoztatására. „A szocializmus a munka, a munkásosztály és a személyiség felszabadításának azon történelmi folyamata, amelyben az ember valóban ura lesz a saját életének és munkájának.”⁸

2. A vezetésátalakulás kezdete az öngazgatásban

A munkás-öngazgatás, amellyel hazánk szocialista kiépítésében a centralizmus és a bürokratizmus megkövesedésének vetettünk gátat, az üzemvezetésben is jelentős újítást eredményezett. Az öngazgatás első évtizedében a központosított vállalatokban és az igazgatásban még csak a változás előjelei mutatkoznak. A hierarchikus struktúra—munkásosztály vonalon a gyökeres változás árnyékát veti már előre a jövedelemnek az a kis hányada, amellyel önállóan rendelkezik a munkáskollek-

tíva. A központosított üzem öngazgatása azonban a szegényes anyagi alap miatt még csak korlátozott és közvetett, elsősorban a munkástanács képviseli és rajta keresztül bonyolódik le. A munkástanács tagsága pedig lehetett 30 is, de 300 is, s így a munkástanácsok viszonylag kevés hatalommal rendelkeztek, illetve nem sok beleszólásuk volt az igazgatásba és a döntéshozatalba. Azzal azonban, hogy a döntést többé nem a vezető apparátus — az állami monopólium meghatalmazottja —, hanem jobbára a munkástanács — a munkásosztály meghatalmazottja — hozza, fokozatosan változik az irányítási döntéshozatali jog hordozóinak helyzete és szerepe. Az öngazgatás első évtizedében ezek a változások még nem voltak mélyek és nem hatoltak a *klasszikus igazgatási funkció velejéig*, ezért a munkáshatalom nemhogy felülkerekedett volna a hierarchikus igazgató struktúrán, de kellően mégcsak ki sem bontakozott. A munkástanácsok, valamint a hierarchikus igazgató struktúra — élén az igazgatóval — párhuzamos léte nagyban fékezte ezt a változást, s ezért az igazgató struktúra dominanciájával fennálló kettősség nem sokáig tarthatta magát. Nehezen ment az öngazgatási struktúrák hatalomszerzése, illetve a munkásosztály autentikus érdekeinek érvényesítése. Meg kellett szilárdítani a *közvetlen munkás-öngazgatás* gazdasági és társadalmi alapját, mert a döntéshozatali jogok stabilizálása nélkül a hierarchikus igazgatás nem sok hajlandóságot mutatott helyzetének megváltoztatására.

Az öngazgatás második évtizedében már sokkal nagyobb lehetősége nyílik a munkásosztálynak a társadalmi és gazdasági hatalomból való részesedésre. Ebből az időszakból két jelentős tényre hívnánk fel a figyelmet:

1.) A jövedelem decentralizálása. A munkaszervezetek az általános társadalmi fogyasztás iránti kötelezettségük teljesítése után a személyi fogyasztásra és a felhalmozásra szánt jövedelemrészükről már maguk döntenek. Így jönnek létre a jövedelem egy részének felhasználásával kapcsolatos öngazgatási feltételek. Ez már részleges (parciális) öngazgatás.

2.) A jövedelem globális decentralizálásával párhuzamosan erősödik a *munkások szervezte termelés mozgalma*; erősödik és termelők azon törekvése, hogy legalább az üzemegységekben befolyásolják a munkafeltételeket és -eredményeket. Munkáskezdeményezésre, illetve az „alulról induló nyomásra” *megkezdődik a vállalat, központosított társadalmi-gazdasági egységének megbontási folyamata*, és létrejönnek az öngazgatási gyakorlatban a vállalat önálló termelőegységei.

A centralisztikus vállalati egység megbontásával és az üzemegységek önállósulásával a döntéshozatali gazdasági szférájában megerősödik a munkásosztály társadalmi hatalma, ez pedig nagy változással jár a hierarchikus igazgatásban és az öngazgatású döntéshozatalban. Ezek már a mélyreható átalakulás csírái: *az igazgatás fokozatosan ügyvezetéssé változik*. Ez az átalakulás pedig az egész jugoszláv társadalom átalakulását célozza. A döntéshozatali súlypont a technobürokrácia oldaláról a munkásosztály oldalára billen.

Az önálló termelőegységek korlátozott és nem teljes jövedelmi és öngazgatási önállósággal ugyan, de halálos sebet ejtenek a klasszikus hierarchikus és bürokratikus munkaszervezésen; támadást intéznek a „felső társadalmi érdekek” örve alatt kisajátított irányítás és igazgatás ellen; megtorpedózzák a technobürokratákat, akiket egy áthidalhatatlan szakadék választ el a munkásosztálytól, ennek társadalmi és gazdasági céljaitól. Megtörténnek az első lépések az előjogok elsorvasztására, s ezzel szemben feltételeket létesítünk az egész munkáskollektíva céljának és érdekeinek teljesebb integrálására. Mindezzel pedig lehetőség nyílik arra, hogy a munka eredményéről és a társadalmi életről maguk a munkások döntsenek. A munkaeredményeikről és a munkafeltételeikről tehát az dönt, aki az anyagi javakat előteremtette. A tőkével rendelkezők, vagy ennek meghatalmazott, álnok filantrópjai, a *pénz és a hatalom* birtokosai átadják helyüket a *munka humánus változatának*, mégpedig a fejlett műszaki civilizációban.

Az önálló termelőegységen belül fokozatosan egybekapcsolódik a vezető és termelő funkció. Az üzemszervezők a műszaki és egyéb munkafolyamatok *szervezőivé* válnak.⁹ Munkájukért és ténykedésükért pedig erkölcsi és gazdasági felelősséget vállalnak az üzemegység kollektívája előtt, amely megválasztja és leváltja őket.¹⁰

Csak hogy ez a hatalomváltás és szerepcseré, illetve a hatalomnak a munkásosztályra, a társult termelőkre való átruházása történelmileg sem bonyolódhatott le fájdalommentesen. Nehéz vajúdon esett át, majd hevesen megütközött a jugoszláv társadalom központi síkján — a *többletmunkáról való döntés mezején*. A szemben álló felek pedig a következők voltak: a munkásosztály (az öngazgatás politikai jogainak hordozója) és a technobürokrácia (a gazdasági hatalom képviselője és az elidegenült gazdasági központok szövetsége).

Az igazgatást az ügyvezetéssel felváltani hivatott és a termelés társadalmi szervezésében jelentős változást hozó munkáskezdeményezés azonban nagy akadályokba ütközött. A munkafeltételek és a munka eredménye feletti hatalom megszervezéséért folyó küzdelmében a munkásosztály egy kemény fal — a jelentős társadalmi erővé izmosodott technobürokrácia — döngetésébe kezdett. A jövedelem, illetve a többletmunka koncentrációja a vállalat döntéshozatali piramisának csúcán és a többi elidegenült hatalmi központban olyan erőket formált, amelyek nemcsak „gazdasági hatalommá, de technokrata termelőapparátussá is váltak.”¹¹

A többletmunkát megkaparintó és a saját kezükbe összpontosító technobürokraták a gazdaság és a termelés műszaki korszerűsítésének leple alatt a menedzseri hatékonyságot¹² szorgalmazzák, miközben a munkásosztálynak, ennek — a szerintük — „osztályon belüli tudatlan szárnynak”¹³ az alkalmatlanságát, az érdektelenségét és tehetetlenségét hangoztatják. Így nyilvánvaló, hogy a vezetést, az emberek és eszközök irányítását a munkásosztály „felvilágosult” rétegének — a technokratáknak, a menedzsereknek és az értelmiségi elitnek — kell átvennie. Szerintük a munkások csak a fizetésükkel, vagyis a hasukkal törődnek. En-

nélfogva csakis a felsőfokú végzettségűek, azaz az értelmiségi elit képes és alkalmas „a felsőbb társadalmi érdekek” oltalmazására. Ezen érdekek örve alatt, valamint a korszerű technika és technológia meghonosítása végett gyökeret ereszt, majd bevett szokássá válik a menedzseri ideológia. A korszerű és bonyolult szervezeti felépítésű nagyüzemek, az összetett szakmunkák *parancsnoklást követelnek, tudni kell, hogy ki parancsol, és ki fogad szót.*¹⁴

A liberális kispolgári ösztönszerűség és a technokratizmus hulláma erősen megcsapkodta az önálló termelőegységeket is. A döntéshozatali (vállalati) piramiscsúcs technokrata igazgató struktúrája és a munkásosztály között támadt vertikális szakadás ugyanis a horizontális kapcsolatokban — az önálló üzemegységek irányítói és munkásai között is — törésvonalat okozott. Mivel a termelőegység-vezetőket a jövedelemösszpontosítás és a többletmunka felhasználásáról szóló döntés vezérli, így a céljuk és az érdekeik sem egyeznek meg a munkásosztályéival. Ezenkívül a vállalati igazgató struktúrák, illetve a felelős igazgató szervek „... nem a munkások sorsa, hanem a politikai hatalom iránt érdeklődnek és sok mindenben a munkások és a politikai hatalom között állnak. Ezen alapul az igazgató struktúrák vertikális »technokrata idillje«”¹⁵

II.

TEKINTÉLYVÁLTOZÁS ÉS AZ IGAZGATÁS ÜGYVEZETÉSSÉ ALAKULÁSA A SZOCIALISTA ÖNIGAZGATÁSBAN

„A múlt csapásain biztosabb a járás, bátorság viszont a jövőbe pillantani.”

(Veljko Vlahović)

A szocialista öngazgatás társult munkájának újdonságai közül két alapvető törvényszerűséget kell kiemelni:

- a társultmunka-alapszervezetek önállóságát és
- az önkéntes öngazgatási társulást, illetve a társultmunka-alapszervezetek összetett társultmunka-szervezetbe való tömörülését.

Ez utóbbival nem foglalkozunk részletesen; vizsgálódásunk tárgya a társult munka alapformája: a társult. A munkafolyamatnak ebben a társadalmi szervezésében jönnek létre ugyanis a munkások egyenlőségi feltételei. A kérdés pedig itt a következő:¹⁶ *egyenlőséget teremteni, és azután társulni, vagy a társulással teremteni meg a társult dolgozók egyenlőségének feltételeit?* Az egyenlőségteremtés igazi útja-módja a társulás. „A valóságos közösségekben az egyének társulásukban és társulásuk által egyúttal szabadságukat is elnyerik.”¹⁷ A másik alternatíva: az egyenlőségteremtés, majd utána a társulás. Ezzel szemben a konzervatív struk-

túrák jelszava: Megvárni, hogy a társulás valamennyi objektív feltétele (individuális egyenlősége) létrejöjjön.

A szocialista öngazgatás társult munkájának legfőbb újdonsága a tmsz jövedelmi és öngazgatási önállóságának kikristályosodása. Ez az autonómia pedig — a szabad munka- és eszköztársítással együtt — előfeltétele a munka *felszabadításának*, s ezt a JSZSZK alkotmányának 14. szakasza is indítványozza, illetve a tmsz társadalmi-gazdasági tartalma is feltételezi, mert a „tmsz-ban a dolgozók közvetlenül gyakorolják társadalmi-gazdasági és egyéb öngazgatási jogait.”¹⁸ Éppen ezért *az igazgatás ügyvezetéssé válásának színhelye is csak a társultmunka-alapszervezet lehet — ez a szociális kerete a helyzetekintély (személyiségtekintély) közöscél-tekintélyé való átalakulásának.*

1. Közöscél-tekintély — az igazgatás ügyvezetéssé alakulásának alapja

A dolgozókat mint szabadon társult individuumokat a munka — az egyéni és össz dolgozó egzisztenciális feltétele — fűzi társadalmi-gazdasági és szociális egységbe.¹⁹ Amikor tehát a dolgozók a társadalmi eszközökkel folytatott termeléssel megteremtik közös egzisztenciájuk feltételeit, akkor voltaképpen azoknak az emberi és erkölcsi viszonyoknak a feltételeit is megteremtik, hogy ne legyenek az egyik oldalon csak „ipari főtisztek és altisztek”, a másik oldalon pedig az „ipari munkák”. Hogy ne legyenek „hajcsárok” és „szófogadók”, akik a parancsot teljesítik. Ezzel gyakorlatilag eltöröljük a dolgozók *közvetlen termelők*re és *hivatásos vezetők*re való szigorú felosztását. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a tmsz-ban nincs szükség többé munkaszervezésre és koordinálásra. Ellenkezőleg: mivel a tmsz-ban lehetőség nyílik arra, hogy a dolgozók élvezzék közös munkájuk gyümölcsét, így ezt a (Marx szerint) kombinált munkát úgy kell összehangolni és megszervezni, hogy gazdaságilag minél hatékonyabb legyen. A szervezést és egybehangolást pedig csak azok a dolgozók (technikusok, közgazdászok és más szakemberek) végezhetik, akiknek megvannak hozzá a tervezési, szervezési, technológiai stb. ismereteik. Ezek a dolgozók már nem a klasszikus értelemben vett vezetők. Nem irányítanak, de nem is parancsnokolnak a közvetlen termelőknek. Ellenkezőleg: ők együttesen (társultan) szervezik meg és hangolják össze a munkát, hogy ezek a folyamatok (optimális gazdasági hatékonysággal a társult dolgozók érdekében) „minél méltóbbak és adekvátabbak legyenek az emberi természethez”.

A tmsz-ban tehát lehetőség nyílik az öngazgatás ügyvezetéssé való átalakulására. Ezzel párhuzamosan kerül azután napirendre a tekintély elvének kérdése is a termelési és egyéb munkafolyamatokban.

Elvben a tekintély vitán felüli²⁰ a társult munka feltételei közepette, vagyis a tmsz-ban is. Csak hogy azonnal felvetődik a kérdés: *Kinek vagy minek a tekintélye? Személyi tekintélyről — a tőke privat vagy*

kollektív tulajdonosának képviselőjéről, vagy pedig *közöscél-tekin-tély-ről* van-e szó?

A személyi tekintély ugyanis csak formális, a helyzetből adódik, s ennek alapján parancsnokol az embereknek a termelőeszközök tulajdonosa céljának elérése végett. A személyi tekintély tartalmilag nem egyeztethető össze a társult munkával, a társultmunka-alapszervezet szabadon társult dolgozóival, a termelőeszközök társadalmi tulajdonosával. Ezért ezt a formális személyi, illetve helyzettekin-télyt s közöscél-tekin-tély váltsa fel, s ehhez kénytelen alkalmazkodni valamennyi társult dolgozó. Mert ha a társult dolgozók nem alkalmazkodnak és igazodnak ezen tekintélyhez, akkor elmarad a *közös cél, illetve valamennyi egyén (társult dolgozó) céljának elérése és érdekeinek érvényesítése*. A közöscél-tekin-tély ennél fogva *kollektív tekintély*. A közös cél elérésével érvényesülnek az egyéni érdekek. Ebből következik a kérdés: *Miként biztosítható és érvényesíthető a közöscél-tekin-tély?* A társult dolgozók öngazgatási döntéshozatala, vagy pedig a vezető tisztségviselők biztosítják-e? Vagylagosság voltaképpen nincs is, mert a közöscél-tekin-télyt csak úgy érthetik el a társult dolgozók öngazgatású döntéshozatalukkal, ha a vezető tisztségviselők szaktudásuk latba vetésével valóra is váltják ezeket a döntéseket.

Itt azután még egy kérdés felvetődik: Támadhat-e a vezető tisztségűek részéről olyan ellenállás, hogy a társult dolgozók alkalmatlanok, nem kompetensek ezekre a szakmunkákra? A kérdés helyénvaló, mert a vezető tisztségűek önállóságának korlátozása az öngazgatási és egyéb döntések végrehajtásában a *munkatermelékenység és általában a termelés hatékonyságának csökkenéséhez*, a közös célok elérésének megakadályozásához vezethet. Fordított esetben viszont, ha a vezető tisztségűek a *vállalkozás és hatékonyság* érdekében kisajátítják a döntéshozatalt, akkor ez könnyen technokratizmusba, illetve klasszikus irányításba torkollik. A kérdés tehát időszerű, hisz a saját gyakorlatunkban már számtalan ilyen példa adódott, s öngazgatású társadalmi-gazdasági fejlődésünkben megoldást kellett találni erre a problémára. Elvben a visszasságok elhárításának legbiztosabb módja, ha a vezető tisztségűek alkotóan, szakszerűen és felelősségteljesen valóra váltásuk az öngazgatási döntéseket.²¹ A megoldás gerincét a társult dolgozóknak jóváhagyásra „felkínált” szakszerű döntések, a termelés anyagi elementumainak hatékony megszervezése, a koordinált munka és a dolgozók kimerítő tájékoztatása képezik.

2. A hierarchikus igazgatás ügyvezetésé alakulása

A hierarchikus igazgatás a technológiai és a munkafolyamatok szigorú parancsnoklási szubordinációján alapul. Ez az igazgatás pedig elsősorban az üzemekre jellemző, s noha az üzemek lassan már a múltéi lesznek, az általuk kialakított elévült viszonyok napjainkban is *tovább-*

élnék. A néhai üzemek maradványai azok az elavult gyakorlatot és régi felfogást szorgalmazó struktúrák is, amelyek görcsösen ragaszkodnak tisztségükhöz, hisz végsősoron ez mégiscsak egy bizonyos pozíciót garantál nekik mind a társult munkában, mind pedig a társadalomban. Az öngazgatású társadalmi viszonyokban ez a megrögzött tudat még mindig kemény diónak mutatkozik, mert rugalmasságot továbbra is csak a régi megőrzésében és oltalmazásában tanúsít.

A társadalmi-gazdasági viszonyok régi és új szemléletének egyik ütközéspontja pl. az igazgatás is, illetve az, hogy lassan halad az ügyvezetéssé való átalakulása. A hierarchikus igazgatás a hierarchikus célok szolgálatába szegődik, amikor is az üzemi célok (a magasabb fokú technológia és munkaszervezés érdekében) mögött háttérbe szorulnak a termelőegység és az üzemszervezet érdekei. Ez pedig odáig fajulhat, hogy semlegesül a termelőegységek célja, elhomályosul, sőt meg is szűnik társadalmi-gazdasági identitásuk, s így minden a legfőbb, a vállalati egész céljának van alárendelve. Ezzel az üzemszervezetek a központi gépezet névtelen és ismeretlen láncszemeivé válnak, de szigorúan meghatározott feladatokkal és funkcióval. Nehéz és felelős feladataik ellátása érdekében pedig *alá kell rendelniük magukat a felső, illetve a vállalati igazgatási parancsnak.* A termelőegység-vezetők ugyancsak szigorúan alá vannak rendelve a felsőbb vezetőknek. Ezeket az „alacsonyabb” vezetőket csak egyetlen, a *vállalati cél* vezérli, s így érdekeik is más irányúak, mint a termelőmunkásokéi. Az „alacsonyabb” vezetők díjazása úgyszintén a vállalati cél eléréséhez való hozzájárulásuk szerint történik, s ennélfogva őket a munkás társadalmi és gazdasági érdekei csak annyiban érintik, amennyiben ezt a vállalati cél megkívánja. A vállalati vezetők vezérmotívuma tehát az egész vállalat sikere, a munkásoké pedig a személyi jövedelmük.

Szemmel látható, hogy kudarcot vallottak azok a próbálkozások, amelyeknek a dolgozókra kellett volna ruházniuk az egész jövedelem feletti rendelkezést, s hogy ez egy mélyebb társadalmi-gazdasági változást igényel, amit csak a szocialista öngazgatás társult munka rendszere garantálhat.

A szocialista öngazgatás társult munkájában lényegesen változik a részek és az egész viszonya. A változásokat ugyanis a részek, vagyis a tmsz-ok önállósága (jövedelmi, öngazgatási), valamint az öngazgatású (de nem kényszerű) társulás „diktálja”. A részek és az egész közötti, megváltozott viszonyok funkciói képezik a hierarchikus igazgatás egybehangolt ügyvezetéssé való átalakulásának kiindulópontját. A társultmunka-alapszervezet és az összetett társultmunka-szervezet ügyvezetői (egyszemélyi és kollektív)²² már nincsenek a tmsz-vezetők fölé rendelve. A tmsz-ban a vezető tisztségűek nem tartoznak felelősséggel a munkaszervezet, illetve az összetett társultmunka-szervezet vezető szerveinek. Legfőbb oka pedig ennek, hogy a tmsz-nak és a tmösz-nek nincsenek *különálló, saját céljaik*, hanem egy *közös cél*, a *társult dolgozók célja* vezérli őket. Ez a gazdasági keret, amely a közös bevételen és jö-

vedelmen alapul, a tmsz (az egyéni érdekek) dolgozói közös céljának elérése és érdekeinek érvényesítése végett. Mint már említettük, az egyéni érdekeknek a közös érdekek általi érvényesítésével előfeltételeket teremtünk az érdekek találkozására (konvergenciájára) is. A koordinált ügyvezetésnek (a részek és az egész gazdasági, szociális és erkölcsi kapcsolata révén) pedig éppen ez az érdekegyeztetés a legfőbb társadalmi célja.

A tmsz-ban és a tmösz-ben a vezető tisztségűek társadalmi-gazdasági és szociális ténykedési területe a következő: a közös célok elérésével kedvező feltételeket teremteni az egyéniek valóra váltására is. Ezen célok megvalósítása érdekében a tmsz és a tmösz vezető tisztségű alkalmazottjai a munkaszervezeti szakszolgálatok dolgozói közösségére támaszkodnak. Ebben társítják munkájukat a tmsz és a tmösz ügyvezetői, s ebből azonnal kivilágluk koordináló szerepük és — legalábbis elvben — elhárul társadalmi-gazdasági érdekeiknek az egyes tmsz-ok céljaival való identifikálása (fúziója).

ZÁRADÉK HELYETT

„Az öngazgatású szocialista társadalomépítéssel mi nem valami elérhetetlen, képzeletbeli feladat elérésére és célra törünk, hanem azt szeretnénk, hogy az ember a társadalmi és anyagi fejlődéssel összhangban teremtsen meg életfeltételeit, hogy sokoldalúan fejlessze alkotóképességét, és hogy valóban emberi lényként éljen.”

(J. B. Tito)

A közöscél-tekintély, amely egyre inkább felváltja a személyiségtekintélyt, még jó sokáig alapformája marad az autoritásnak a munka termelő- és egyéb folyamataiban. Mivel azonban a társultmunka-alapszervezetben előteremtett jövedelem mindinkább az össz társult munka hatékonysági funkciójába kerül, így az alapszervezetek lényege is változni fog. Csakhogy a tmsz nem marad a társult individuumok „zárt” életkerete, hanem ebből a társadalmi körből fejlődnek majd ki és kelnek életre a munka- és személyiség-felszabadítás alapvető céljai. A tudományos-műszaki forradalom vívmányai is ebbe az irányba terelik a társadalmi folyamatokat.

Ahogy a társultmunka-alapszervezetek a termelésszervezés társadalmi sejtjévé válnak, úgy a vezetés is további fejlődésen megy át. Ebben a szerepében ugyanis, mármint munkaszervezési és koordinálási funkciójában, továbbra is szükség lesz rá, csakhogy ez a vezető szerepe állandóan csökken. A közös munka, a termelési és egyéb munkafolyamatok szervezői és koordinálói ugyanis egyre inkább *maguk a dolgozók* lesznek. A termelő, a szervező és a koordináló munka fúziójában fontos

szerepet játszik majd a fejlett és korszerű technika és technológia. Ennek jóvoltából a dolgozók „... mindinkább a technika és technológia magas képzettségű irányítói, nem pedig a mai értelemben vett munkások lesznek.”²³

A közös tekintély tehát a *társadalmicél-tekintély*, illetve a személyiség- és a munkafelszabadítás irányában halad. Mert az emberek végső célja, a szabad és a szó szoros értelmében emberséges viszonyok kialakítása, voltaképpen csak a munka felszabadításával érhető el. A munka viszont annál hatékonyabb, minél szabadabb és emberségesebb.

Fordította *Tumbász Erzsébet*

Jegyzet

- ¹ K. Marx: A tőke I. Kossuth Könyvkiadó, Bp., 1967., 311.
- ² Marx—Engels VM I. Gazdaságfilozófiai kéziratok. Kossuth Könyvkiadó, Bp., 1977., 22.
- ³ Dr. M. Pečujlić: Budućnost koja je počela. Bgd., 1969.
- ⁴ E. Kardelj: Sistem socijalističkog samoupravljanja u Jugoslaviji. Lásd a Samoupravljanje u Jugoslaviji 1950—1976. c. könyvben, Bgd., 1977., 12. A tőke monopolizálása és a modern technológia „... egyre inkább leszűkítik az ember alkotó-, munka- és életszabadságát, és egy olyan hatalomnak rendelik alá, amely számára nemcsak ismeretlen, de névtelen is. Ily módon ő az osztály és a társadalmi alárendeltséget a technológiának és azon intézményeknek tulajdonítja, amelyekben — az anyagi fogyasztása ellenére is — mindinkább leszűkül emberi, társadalmi és alkotó affirmálódása, valamint szabadsága.
- ⁵ Revolucije ne idu pravolinijski. Socijalizam 10/1976., 1521.
- ⁶ A kapitalista termelésben alkalmazott munkás dramatikus helyzetét Marx a következőképpen szemlélteti: „A munkásnak a maga tárgyában való elidegenülése nemzetgazdasági törvények szerint úgy fejeződik ki, hogy minél többet termel a munkás, annál kevesebb fogyasztani valója van, hogy minél több értéket hoz létre, annál értéktelenebbé, annál méltatlanabbá lesz, hogy minél megformáltabb a terméke, annál elformátlanodottabb a munkás, hogy minél civilizáltabb a tárgya, annál barbárabb a munkás, hogy minél hatalmasabb a munka, annál hatalmatlanabb a munkás, hogy minél több a szellem a munkában, annál inkább szellemnélkülivé és természet-szolgájává lett a munkás.” Marx—Engels VM I. Gazdaságfilozófiai kéziratok. Kossuth Könyvkiadó, Bp., 1977., 21—22.
- ⁷ Peter F. Drucker: Praksa rukovođenja. Zgb., 1961., 207.
- ⁸ E. Kardelj: I. m.
- ⁹ A. Jaeger: Problemi rukovođenja u privrednim preduzećima. Zgb., 1961.
- ¹⁰ T. Bandin: Prilog izučavanju problema rukovođenja u uslovima funkcionisanja ekonomskih jedinica. Ekonomska jedinica 5/1966.
- ¹¹ Dr. M. Pečujlić: Idézett cikk. Socijalizam 10/1976., 1532.
- ¹² A gazdaság gyors korszerűsítése érdekében az öngazgatás stagnálásának kö-

vetelésétől sem riadnak vissza. J. B. Tito ezzel kapcsolatban a következőket mondta 1969. november 30-án Szarajevóban: „A technokrata-bürokrata irányzat hívei — akikről már szoltam — időnként annak szükségességével igazolják magukat, hogy ha kell, akkor a munkás-önigazgatás stagnálása árán is, de előbb erősítsük meg és korszerűsítsük gazdaságunkat, s utána majd visszatérünk az önigazgatásra.” (Govor prilikom prijema povelje člana Akademije nauka i umjetnosti BiH.)

¹³ Roman Albrecht: Promene u socijalnoj strukturi jugoslovenskog socijalističkog društva. Zgb., 1974.

¹⁴ Dr. M. Pečujlić: Promene u socijalnoj strukturi jugoslovenskog socijalističkog društva. Marksizam i samoupravljanje. Bgd., 1977., 333.

És akkor ezen struktúrák nyíltan megnevezik elképzeléseiket; „Választhatunk az önigazgatás nélküli hatékonyság és a gazdasági siker nélküli önigazgatás közül”.

Erre az „elképzelésre” azonban egyértelmű választ adott J. B. Tito már idézett, 1969. november 30-án, Szarajevóban elhangzott beszédében: „Csak látszólag pontos, hogy a menedzseri technokrata logikától és ennek módszereitől vezérelve érhető el jobb gazdasági eredmények... Röviden, el kell vetnünk ezt a hazug és mesterkelt dilemmát, hogy vagy önigazgatás, vagy modern gazdaság.”

¹⁵ Z. Vidaković

¹⁶ Erre a kérdésre Ciceró a következőképpen válaszolt: „Pares cum paribus facillime congregantur”. (Egyformák az egyformákkal társulnak legkönnyebben.)

¹⁷ Marx—Engels VM I. A német ideológia. Kossuth Könyvkiadó, Bp., 1977., 114.

¹⁸ Ustav SFRJ. Bgd., 1974., čl. 14.

¹⁹ Marx—Engels VM III. Anti-Dühring. Kossuth Könyvkiadó, Bp., 1977., 328—329.

„A társadalom magától értetődőleg nem szabadítja fel magát anélkül, hogy minden egyes ember fel ne szabaduljon. A régi termelési módot tehát alapjaiban forradalmasítani kell, és nevezetesen el kell tűnnie a munka régi megosztásának. Helyébe a termelés olyan megszervezettségének kell lépnie, amelyben egyfelől senki egyes ember nem háríthatja másokra a termelőmunkában, az emberi létezés e természeti feltételében való részvételt; amelyben másfelől a termelőmunka a leigázás eszköze helyett az emberek felszabadításának eszközüvé válik, mivel minden egyes embernek alkalmat ad arra, hogy valamennyi — testi és szellemi — képességét minden irányban kifejtsse és működtesse, s amelyben így a termelőmunka örömmé válik.”

²⁰ Marx—Engels VM III. A tekintélyről. Kossuth Könyvkiadó, Bp., 1977., 125—126.

„Aki el akarja törölni a tekintélyt a nagyiparban, az magát a nagyipart akarja eltörölni; meg akarja semmisíteni a gőzzel működő fonodát, hogy a rokkához térjen vissza.”

„Láttuk tehát, hogy egyrészt bizonyos tekintély, bárhonnán ered is, másrészt bizonyos alárendeltség olyasmi, amit minden társadalmi szervezettől függetlenül ránk kényszerítenek azok az anyagi feltételek, amelyek között termelünk és a termékeket forgalomba hozzuk.

S ezenkívül láttuk, hogy a termelés és a forgalom anyagi feltételeit a nagyipar és a mezőgazdasági nagyüzem elkerülhetetlenül egyre szaporítja, s így e tekintély hatóköre is egyre inkább kiterjed. Képtelenség tehát a tekintély elvét föltétlenül rossznak, az autonómia elvét föltétlenül jónak nyilvánítani. Tekintély és autonómia viszonylagos dolgok, a hatókörük a társadalmi fejlődés különböző fázisában változik.”

²¹ E. Kardelj: Samoupravljanje i društvena svojina. Bgd., 1979., 37.

„... a társult munkának rátermett és magas képzettségű »mendezserekre« van szüksége, ám olyanokra, akik nemcsak a szakvezetési döntésekben lesznek önállóak, hanem ugyanilyen felelősek lesznek a társult dolgozókkal szemben is. Hovatovább azt is állítjuk, hogy nálunk ezek a funkciók — szakfelelősségük alapján — még nem jutottak teljes mértékben kifejezésre és nem eléggé önállóak, a társadalmi-gazdasági és a politikai viszonyokban mégis túlságosan fontos szerepet kapnak.”

²² Törvény a társult munkáról. Forum, Újvidék, 1977., 260.

„E törvény szerinti ügyvezető szervnek nem tekinthető a munkaszervezet olyan egyszemélyi, illetőleg testületi szerve, amely a társulásról szóló önigazgatási megegyezéssel összhangban, a munkástanács ügyvezető szervének felhatalmazása alapján és e felhatalmazás keretében az ügyvezető szerv hatáskörébe tartozó meghatározott ügyeket lát el.”

²³ E. Kardelj: Samoupravljanje i društvena svojina. Bgd., 1973., 181.

Rezime

Autoritet zajedničkog cilja kao socijalni okvir preobražavanja rukovodstvene u poslovodnu funkciju u organizacijama udruženog rada

Radničko samoupravljanje, koje u praksi socijalističke izgradnje u Jugoslaviji postaje istorijski odgovor procesima okamenjavanja centralizma i birokratizma, donosi novosti i na polju rukovođenja u preduzećima. Samoupravljanje u centralizovanom preduzeću, upravo zbog veoma uske materijalne osnove, je ograničeno i posredovano.

Druga decenija radničkog samoupravljanja otvara višestruke procese u nastanju ekonomske i društvene moći radničke klase. Stvaraju se uslovi za radničko odlučivanje o upotrebi jednog dela dohotka (parcijalno samoupravljanje). Otpočinje razlaganje centralističkog ekonomsko-socijalnog monolita preduzeća. Začinju se klice suštinskog preobražavanja rukovođenja, njegovog smenjivanja sa poslovođenjem. Formiranjem autonomskih proizvodnih (radnih) jedinica sa ograničenom i nepotpunom dohodovnom i samoupravnom autonomijom, dolazi do ozbiljnog napada na klasičnu — hijerarhizovanu i birokratsku organizaciju rada. Rukovodstvo tih jedinica primarnih celija radničke organizacije proizvodnje, postaju organizatori tehnoloških i drugih radnih procesa. Ona za svoj rad ekonomski i moralno odgovaraju kolektivnu jedinicu, koji ih postavlja i smenjuje.

U osnovnoj organizaciji udruženog rada stvaraju se uslovi za jednakost

radnika u socijalnoj organizaciji procesa rada. Time su faktički stvoreni ba-
zični uslovi za ukidanje podele radnika osnovne organizacije udruženog rada
na neposredne proizvođače i profesionalne upravljače.

U principu autoritet je nesporan i u uslovima udruženog rada, i u njego-
vim osnovnim organizacijama, samo što ovde formalni autoritet položaja
(ličnosti) treba da smenjuje autoritet zajedničkog cilja. Ostvarivanje autori-
teta zajedničkog cilja obezbeđuju zajednički udruženi radnici putem svojih
samoupravljačkih odluka i nosioci poslovodne funkcije kroz svoju stručnost i
samostalnost u realizovanju tih — samoupravljačkih odluka.

U udruženom radu socijalističkog samoupravljanja bitno se menja odnos iz-
među delova i celine. Radna i složena organizacija udruženog rada nemaju
svoje sopstvene ciljeve. Umesto cilja radne i složene organizacije udruženog
rada ustanovljava se zajednički cilj udruženih osnovnih organizacija udruže-
nog rada, a taj zajednički cilj je cilj udruženih radnika.

Резюме

Авторитет общей цели в качестве социальных рамок
преображения руководственной и деловой функции в
организациях объединённого труда

Рабочее самоуправление, которое на практике социалисти-
ческого строительства в Югославии становится историческим от-
ветом на процессы укрепления централизма и бюрократизма,
приносит новости и на поле управления в предприятиях. Само-
управление в централизованном предприятии, именно из-за
вельма узкой материальной основы, бывает ограниченным и
посредственным.

Второе десятилетие рабочего самоуправления открывает мно-
госторонние процессы в повышении экономической и общест-
венной мощи рабочего класса. Осуществляются условия для
того, чтобы рабочий приносил решения в связи с пользованием
одной части дохода (частичное самоуправление). Начинается
распад централизованного экономическо-социального монолита
предприятия. Зарождаются зачатки существенного преобразования
управления — его место занимает ведение дел. Формирование
автономных производственных единиц с ограниченным и не-
полным доходом и самоуправленческой автономией приводит к
серьёзному атаку на классическую иераризованную бюрократи-
ческую организацию труда. Управляющие этими единицами пер-
вичных ячеек рабочей организации производства становятся ор-
ганизаторами технологических и других трудовых процессов. За
свой труд управляющие экономически и морально в ответе пе-
ред коллективом, который их назначает и сменяет.

В основной организации объединённого труда обеспечиваются
условия для равноправия рабочих в социальной организации
процесса труда. Таким образом на самом деле осуществлены
основные условия для классификации рабочих основной организа-

ции объединённого труда на непосредственных производителей и профессиональных управителей.

Следовательно, и в условиях объединённого труда и в его основных организациях принципы авторитета остаётся нетронутым, лишь дело теперь в том, что формальный авторитет служебного положения (личности) сменяется авторитетом общей цели. Осуществление авторитета общей цели обеспечивают коллективно объединённые рабочие благодаря своим самоуправленческим решениям и носители деловой функции благодаря своей профессиональности и самостоятельность в осуществлении этих самоуправленческих решений.

В объединённом труде социалистического самоуправления меняются отношения между частями и целым. У трудовых и сложных организациях объединённого труда нет своей собственной цели. Вместо цели трудовой и сложной организации объединённого труда устанавливается общая цель объединённых основных организаций объединённого труда а этой общей целью и является цель объединённых рабочих.