

**SYSTEM
SPOŁECZNO-GOSPODARCZY
JUGOSŁAWII
A SAMORZĄD ROBOTNICZY**

Józef Balcerek

Biblioteka portalu „Dyktatura Proletariatu”

Warszawa 2016 r.

Józef Balcerek

**SYSTEM SPOŁECZNO-
GOSPODARCZY JUGOSŁAWII
A
SAMORZĄD ROBOTNICZY**

(rozprawa habilitacyjna)

Warszawa 2016

Spis treści

WSTĘP.....	3
ROZDZIAŁ I. MIEJSCE SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO W SYSTEMIE SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM JUGOSŁAWII.....	7
I. Jugosłowiańska koncepcja systemu socjalistycznego.....	7
1. <i>Klasyczna teoria państwa socjalistycznego</i>	7
2. <i>Jugosłowiańska koncepcja socjalistycznego ustroju społecznego</i>	8
II. Samorząd robotniczy a system społeczno-polityczny.....	11
1. <i>Układ sił społecznych</i>	11
2. <i>Główne ogniwa systemu społeczno-politycznego</i>	13
3. <i>Samorząd robotniczy a system władzy państwowej</i>	19
III. Samorząd robotniczy a system zarządzania gospodarką upaństwowioną.....	23
1. <i>Idea pionowej rozbudowy rad robotniczych</i>	23
2. <i>Instytucjonalne formy współdziałania przedsiębiorstw</i>	25
3. <i>Idea niezależności ekonomicznej przedsiębiorstw a rzeczywistość gospodarcza</i>	28
4. <i>Integracja gospodarcza a samorząd robotniczy</i>	36
5. <i>Samorząd robotniczy a perspektywy rozwoju społeczno-gospodarczego</i>	42
ROZDZIAŁ II. SAMORZĄD ROBOTNICZY A STRUKTURA SPOŁECZEŃSTWA.....	47
I. Struktura społeczności zrzeszonej i jej ewolucja.....	48
1. <i>Pozycja personelu kierowniczego</i>	48
2. <i>Podstawy dyferencjacji</i>	53
3. <i>Elementy dyferencjacji społecznej</i>	60
II. Perspektywy społeczności niezrzeszonej.....	75
1. <i>Fiasko kolektywizacji</i>	76
2. <i>Zróźnicowanie wsi</i>	76
ROZDZIAŁ III. MIEJSCE SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO W SYSTEMIE SPOŁECZNO-EKONOMICZNYM PRZEDSIĘBIORSTWA.....	83
I. Społeczne aspekty działalności samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie.....	84
1. <i>Istota samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie</i>	84
2. <i>Problem bezpośredniego udziału społeczności przedsiębiorstwa w zarządzaniu</i>	85
3. <i>Pośredni udział przedsiębiorstwa w zarządzaniu</i>	92
4. <i>Struktura społeczna przedsiębiorstwa a samorząd robotniczy</i>	98
5. <i>Samorząd robotniczy a system organizacji społecznych w przedsiębiorstwie</i>	99
6. <i>Samorząd robotniczy a proces regulowania układu stosunków społeczno-gospodarczych w przedsiębiorstwie</i>	104
II. Funkcje gospodarcze samorządu robotniczego w praktyce.....	106
ZAKOŃCZENIE.....	114
ANEKS – Tablice i schematy.....	118

WSTĘP

O realizacji założeń systemu socjalistycznego świadczy przede wszystkim proces kształtowania się nowego układu stosunków międzyludzkich w łonie społeczności zrzeszonej, tzn. tej społeczności, której istnienie i dalsze losy uzależnione są od perspektyw rozwojowych gospodarki upaństwowionej. Nie oznacza to, oczywiście, obojętnego stosunku do zagadnień gospodarczych.

Rozwój gospodarki upaństwowionej powoduje liczebny wzrost społeczności zrzeszonej, która rozszerza się kosztem pozostałych społeczności związanych z indywidualną, bądź prywatną własnością środków produkcji. Dlatego też analiza społeczności zrzeszonej pozwala zrozumieć nie tylko wewnętrzne prawidłowości jej własnej ewolucji, lecz również proces przeobrażania się społeczeństwa globalnego.

W teorii jugosłowiańskiej samorząd robotniczy jest – od chwili powołania do życia tej instytucji – przedstawiany jako system mający zapewnić stopniowe, lecz konsekwentne przekształcenie społeczeństwa jugosłowiańskiego w społeczeństwo wolnych wytwórców. Tego rodzaju ujęcie zobowiązywało do rozważań teoretycznych dotyczących miejsca samorządu robotniczego w systemie społeczno-ekonomicznym Jugosławii i do konfrontacji z rzeczywistością.

Proces kształtowania się społeczeństwa wolnych wytwórców zakłada przejęcie przez społeczność zrzeszoną głównych decyzji dotyczących podstawowych kierunków rozwoju gospodarki narodowej i podziału dochodu narodowego. Nie oznacza to bynajmniej tendencji do likwidacji administracji, lecz jedynie ograniczenie jej funkcji do zadań organizacyjno-technicznych.

Rady robotnicze zostały powołane do życia w niezwykle ciężkiej sytuacji ekonomicznej, spowodowanej nagłym zerwaniem stosunków politycznych i gospodarczych między Jugosławią a krajami obozu socjalistycznego. Okres szybkiej odbudowy kraju zamyka się w zasadzie na roku 1949, w którym dochód narodowy znacznie przekroczył poziom przedwojenny, osiągając wskaźnik 118,4 (poziom 1939 r. = 100). [Jednak] w roku 1952 wskaźnik ten spada niemalże do poziomu 1939 r. (101,0), przy czym najsilniej dotknięte zostało rolnictwo, gdzie analogiczny wskaźnik spadł do 66,3 (94,7 w roku 1949). Na tym silniejsze podkreślenie zasługują więc późniejsze osiągnięcia tego kraju.

W latach 1952-1964 dochód narodowy (w cenach stałych) na 1 mieszkańca wzrósł o 154,1%, przy czym nie należy zapominać o silnym przyroście naturalnym. Płace realne wzrosły o 88%. W dziedzinie oświaty zaznaczył się bardzo poważny wzrost liczby absolwentów szkół wszystkich stopni. Dotyczy to w szczególności wyższych uczelni oraz 8-klasowych szkół powszechnych. Odpowiednie wskaźniki wzrostu, przyjmując poziom 1952 r. za 100, wyniosły w 1964 r. – 375 i 380. Nawet w dziedzinie budownictwa mieszkaniowego notujemy tu pewne (wprawdzie nieznaczne) złagodzenie wskaźnika zagęszczenia mieszkań.

Rozwój ekonomiczny spowodował gwałtowny wzrost liczebności społeczności zrzeszonej, utrwalając nową, typową dla społeczeństwa przemysłowego strukturę

społeczno-zawodową i zapewniając licznym odłomom społeczeństwa realne możliwości awansu zawodowego w szeregach personelu kierowniczego, inżynieryjno-technicznego, administracyjnego i kwalifikowanych robotników przemysłowych.

Spółczeństwo industrialne stanowi niezaprzeczalny postęp w porównaniu ze starym, półfeudalnym społeczeństwem jugosłowiańskim. Jednakże nie owa – nawet zdecydowana – negacja ponurej przeszłości przez przemysłową teraźniejszość, lecz nowy typ stosunków produkcji w łonie jugosłowiańskiego społeczeństwa przemysłowego stał się głównym przedmiotem dociekań autora. Struktura społeczno-zawodowa społeczeństwa industrialnego występuje zarówno w kapitalistycznym, jak i socjalistycznym systemie ustrojowym. O socjalistycznym charakterze stosunków produkcji decyduje nie tylko usunięcie kapitalistycznego właściciela czy akcjonariusza, lecz udział wszystkich członków społeczności zrzeszonej w decyzjach dotyczących rozwoju gospodarki upaństwowionej i podziale dochodu narodowego.

Tego rodzaju analiza stosunków produkcji pozostawia nieco na uboczu osiągnięcia gospodarcze i społeczne, jakie pociąga za sobą industrializacja kraju. Nie oznacza to jednak skłonności do ich pomniejszania, bądź przemilczania. Niemniej, owe osiągnięcia nie mogą być przyjęte *a priori* jako absolutne kryteria rozwoju socjalistycznych stosunków produkcji.

Wzrost produktu społecznego, dochodu narodowego i ogólnego poziomu płac nie oznacza sam przez się, iż możliwości, jakie stwarza likwidacja wyzysku kapitalistycznego oraz wyrzeczenia obciążające społeczeństwo, zostały w pełni i w sposób najbardziej racjonalny wykorzystane. Ponadto, mówiąc o wyrzeczeniach należy sprecyzować, w jakim stopniu są one ponoszone przez poszczególne grupy społeczno-zawodowe i zbiorowości terytorialne. W okresach wyrzeczeń bowiem, zagadnienie zasad podziału dochodów występuje ze szczególną ostrością.

O podziale dochodów uzyskanych przez społeczność zrzeszoną winna w okresie przejściowym decydować zasada: „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy”. Zasada ta wypływa z logicznego założenia, iż [to] nie kapitał, lecz praca stanowi jedyną podstawę do wynagrodzenia. Zróżnicowanie płac, uwarunkowane ilością i jakością świadczoną przez członków społeczności zrzeszonej pracy, jest więc nieuchronne. Ażeby jednak ilość i jakość pracy stały się rzeczywiście jedynym kryterium zróżnicowania płac, nieodzowne jest stworzenie warunków umożliwiających swobodne działanie prawa popytu i podaży siły roboczej o różnych kwalifikacjach, zgodnie z rytmem rozwojowym gospodarki upaństwowionej. O spełnieniu tych warunków decyduje polityka gospodarcza i społeczna. Jest rzeczą oczywistą, że ciężkie warunki startu gospodarczego powojennej Jugosławii, odziedziczone po starym systemie ustrojowym zacofanie kulturalne i rażące dysproporcje w rozwoju społeczno-ekonomicznym poszczególnych republik i okręgów, obiektywnie utrudniają i hamują ich realizację.

Dlatego też nie istnienie lub brak idealnych warunków, lecz podstawowe tendencje polityki gospodarczej i społecznej w tym zakresie stały się przedmiotem

dociekań autora. W dalszej konsekwencji nie zróżnicowane płac w ogóle, lecz wpływ podstawowych tendencji polityki gospodarczej i społecznej na to zróżnicowanie, stał się przedmiotem badań. Ponadto, z punktu widzenia socjalistycznych stosunków produkcji, istotne jest nie tylko zróżnicowanie dochodów poszczególnych grup społeczno-zawodowych, lecz również tendencje tych grup do przekształcania się w zbiorowości „otwarte” lub „zamknięte”.

W analizie grup społeczno-zawodowych szczególną uwagę poświęcono personelowi kierowniczemu, rola bowiem tej grupy w systemie gospodarczym i społeczno-politycznym zarysowała się najwyraźniej. Zrozumiałe zatem było dociekanie, czy i w jakim stopniu owa aktywność wpłynęła na pogłębienie dyferencjacji w łonie społeczności zrzeszonej. Ewolucja struktury społeczno-zawodowej nie może być rozpatrywana wyłącznie jako wyraz świadomej działalności personelu kierowniczego. Rozpatrując rozwój społeczności zrzeszonej na tle ewolucji społeczeństwa globalnego, nie można pominąć nacisku ekonomicznego i społecznego innych społeczności (w szczególności chłopstwa) oraz biernej postawy licznych odłamów społeczności zrzeszonej, zwłaszcza chłopów-robotników i robotników niewykwalifikowanych¹. Ponadto dziedzictwo społeczno-gospodarcze i kulturalne przeszłości stanowi istotny i obiektywny element sytuacji.

Niemniej, próba sprecyzowania roli personelu kierowniczego wydaje się celowa, nie zapominając, oczywiście, o tym, że w rzeczywistości społecznej elementy obiektywne i subiektywne splatają się z reguły tak ściśle ze sobą, że próby ich rozgraniczenia są często bezowocne. Punktem wyjścia tej próby winno być przede wszystkim ujawnienie najgłębszych, obiektywnych implikacji decyzji podejmowanych w zakresie polityki gospodarczej i społecznej w odniesieniu do różnych grup społeczno-zawodowych. Same decyzje mogą być narzucone przez dominującą grupę czy też przyjęte jednomyślnie na skutek cichego przyzwolenia czy wręcz bierności pozostałych grup.

Uwagi te dotyczą w szczególności zasad podziału funduszy spożycia społecznego, których celem jest stopniowe wyrównywanie szans zawodowych i społecznych wszystkich członków społeczności zrzeszonej. Proces ten winien – zgodnie z teorią socjalistyczną – wyrównywać historyczną krzywdę warstw upośledzonych, przeciwdziałać niebezpieczeństwu „grupowości” i „kastowości” oraz eliminować rażące różnice w poziomie rozwoju poszczególnych republik i okręgów. Ten ostatni moment jest szczególnie doniosły w kraju wielonarodowym, jakim jest Jugosławia. W okresie walki z okupantem faszystowskim, partia komunistyczna położyła kres walkom bratobójczym wywoływanym przez rodzimych i obcych faszystów i doprowadziła do zjednoczenia narodowego, głównie na płaszczyźnie politycznej. Pogłębienie jedności narodowej po odzyskaniu niepodległości jest uzależnione od procesu wyrównywania różnic w rozwoju gospodarczym, społecznym i kulturalnym poszczególnych republik i okręgów.

¹ Grupy te w poważnym stopniu pokrywają się.

Próba dokonania analizy społeczno-ekonomicznej systemu jugosłowiańskiego z punktu widzenia rozwoju socjalistycznych stosunków produkcji pozwoliła na zdefiniowanie rzeczywistego wpływu instytucji samorządu robotniczego na proces przeobrażeń społeczności zrzeszonej i społeczeństwa globalnego. Na tym gruncie łatwiej było sprecyzować rolę samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie oraz wpływ poszczególnych grup społeczno-zawodowych na funkcjonowanie i charakter tej instytucji.

Analiza samorządu robotniczego w Jugosławii zyskałaby niewątpliwie na wartości, gdyby można było ją oprzeć na porównaniu z wynikami analogicznych w swej treści badań w innych krajach socjalistycznych. Tego rodzaju zadanie wymagałoby jednak już na wstępie poważnego zespołowego wysiłku metodologicznego w celu znalezienia wspólnego mianownika dla różnych instytucjonalnych założeń i form realizacji budownictwa systemu socjalistycznego. Autor dysponował wprawdzie własną pracą doktorską na temat samorządu robotniczego w Polsce², jednakże, nawet w tym przypadku, za wspólną nazwą kryły się już w samych założeniach instytucjonalnych samorządu robotniczego różnice zbyt istotne, by bez znalezienia wspólnego mianownika można było pokusić się o przygotowanie studium porównawczego. Autor doszedł do przeświadczenia, że w tej sytuacji podjęcie studium porównawczego byłoby skazane na niepowodzenie.

Nie bez znaczenia była również trudność wynikająca z faktu, iż zarówno w teorii samorządu robotniczego rozwijanej w nauce jugosłowiańskiej, jak i w licznych wypowiedziach osobistości politycznych „droga jugosłowiańska” była oceniana jako powrót do klasycznych źródeł marksizmu i dalsze ich pogłębianie, oraz jako świadoma (choć odosobniona) próba bezwzględnego przeciwstawienia się późniejszym wypaczeniom „stalinizmu”. Dlatego też powoływanie się autora na takie dzieła, jak *Wojna domowa we Francji* Marksa czy *Państwo a rewolucja* Lenina, zawierające najcenniejsze myśli klasyków marksizmu w interesującym nas zagadnieniu, było nie tylko wyrazem subiektywnych poszukiwań autora w celu znalezienia najtrwalszych i najważniejszych jego zdaniem kryteriów i punktów odniesienia, lecz również wyrazem troski o przyjęcie kryteriów i punktów odniesienia najwyraźniej wysuniętych w jugosłowiańskich pismach teoretycznych i wypowiedziach politycznych.

Uświadamiając sobie brak owego szerokiego tła porównawczego, autor dostrzega niebezpieczeństwo skłonności do pochopnych porównań dotyczących stopnia, metod i form realizacji założeń nowego systemu ustrojowego w Jugosławii i innych krajach socjalistycznych. Należy więc stwierdzić, że z uwagi na obfitość krytycznych materiałów wykorzystanych w pracy, niedostateczna troska o właściwe kryteria porównawcze oraz o wszechstronność i reprezentatywność wykorzystanych materiałów mogłaby prowadzić do jednostronnych i krzywdzących ten kraj porównań.

² „Społeczno-polityczne funkcje samorządu robotniczego w Polsce w latach 1956-1962”, SGPiS, Warszawa 1963 (maszynopis).

ROZDZIAŁ I

MIEJSCE SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO W SYSTEMIE SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM JUGOSŁAWII

I. Jugosłowiańska koncepcja systemu socjalistycznego

1. Klasyczna teoria państwa socjalistycznego

Inicjatywa powołania do życia w roku 1950 rad robotniczych w Jugosławii należała do przywódców partii komunistycznej i państwa. Została ona następnie rozwinięta i przedstawiona jako załączek nowego społeczeństwa opartego na zasadach stowarzyszenia wolnych wytwórców. Samorząd robotniczy miał oznaczać świadomie przyjęty odwrót od systemu biurokratycznego centralizmu, ponadto miał on zabezpieczyć niczym nie skrzepowany rozwój socjalistycznych stosunków produkcji. Podstawowe, teoretyczne założenia marksizmu miały stworzyć przesłanki właściwego oddziaływania na ten proces.

Do tych założeń należy przede wszystkim teoria państwa socjalistycznego, która podkreśla szczególną rolę klasy robotniczej w budownictwie nowego systemu ustrojowego:

„Proletariat zagarnia władzę państwową i zamienia środki produkcji przede wszystkim we własność państwową. Tym samym jednak znosi sam siebie jako proletariat, tym samym znosi wszystkie różnice klasowe i przeciwieństwa klasowe, a zatem państwa jako państwo.”³

Klasycy marksizmu, na których dzieła powołuje się jugosłowiańska teoria państwa i prawa, pozostawili w swojej bogatej spuściźnie koncepcję państwa socjalistycznego opartą na głębokiej analizie doświadczeń Komuny Paryskiej, pierwszego na świecie państwa proletariackiego. W koncepcji tej nie samorząd robotniczy w poszczególnych przedsiębiorstwach, lecz system samorządów robotniczych miał do odegrania zasadniczą rolę. Za najważniejszą decyzję Komuny Paryskiej Engels uznał dekret nakazujący „... Taką organizację wielkiego przemysłu, a nawet rękodzielnictwa, która nie tylko opierała się na zrzeszeniu robotników w każdej fabryce, lecz nadto miała połączyć wszystkie te stowarzyszenia w jeden wielki związek.”⁴

Marks ze swej strony podkreślał ścisły i nierozzerwalny związek między samorządem wytwórców a władzą państwową. „Gdyby – jak pisał – ustrój komunalny został wprowadzony w Paryżu i drugorzędnych ośrodkach, z tą chwilą dawny, scentralizowany rząd musiałby i na prowincji ustąpić miejsca samorządowi wytwórców... Zgromadzenie posłów w głównym mieście okręgu miało zarządzać wspólnymi sprawami gmin wiejskich danego okręgu, a te zgromadzenia okręgowe

³ F. Engels, *Anty-Dühring*, KiW, Warszawa 1949, s. 275.

⁴ F. Engels, „Wstęp” do *Wojny domowej we Francji*, w: MED, tom I, KiW, Warszawa 1949, s. 452.

miały z kolei wysyłać delegatów do przedstawicielstwa narodowego w Paryżu... Ustrój komunalny nie miał rozbić, lecz właśnie zorganizować jedność narodu.”⁵

Siłą społeczną zdolną urzeczywistnić jedność między samorządem wytwórców a władzą państwową jest klasa robotnicza. Jedność ta miała się realizować poprzez system komunalny, który – jak stwierdził Marks – oddałby wytwórców miejskich pod kierownictwo duchowe miast okręgowych i dałby im tam naturalnych przedstawicieli ich interesów – robotników miejskich.

2. Jugosłowiańska koncepcja socjalistycznego ustroju społecznego

Klasyczna teoria państwa socjalistycznego wyraźnie wskazuje na dyktaturę proletariatu jako formę władzy politycznej w okresie przejściowym od kapitalizmu do socjalizmu⁶, na upaństwowienie środków produkcji zaś jako ekonomiczny fundament tej władzy.⁷

Jugosłowiańska koncepcja socjalistycznego ustroju społecznego w sposób dość istotny modyfikuje to podstawowe założenie, przeciwstawiając w pewnym sensie upaństwowienie środków ich uspołecznieniu. Tak można by interpretować twierdzenie J. Djordjevicia, wybitnego jugosłowiańskiego teoretyka w dziedzinie państwa i prawa, iż „... własność społeczna w rzeczy samej oznacza początek likwidacji prawa własności środków produkcji, zarówno prywatnej, jak i państwowej.”⁸

To przeciwstawienie nosi jednak charakter względny, w myśl bowiem programu Związku Komunistów Jugosławii⁹, pośrednio społeczna, czyli państwowa własność, która cechuje pierwszą fazę rozwoju socjalistycznego, ustępuje stopniowo miejsca własności społecznej – zarządzaniu ze strony zrzeszonych producentów. Uspołecznienie środków produkcji jest więc przedstawione jako proces.

Jednakże pojmowanie tego procesu wymaga konfrontacji zarówno z klasyczną teorią państwa socjalistycznego, jak i z rzeczywistością jugosłowiańską. W klasycznej teorii państwa socjalistycznego, ów podział na państwową i społeczną własność środków produkcji nie występuje nawet w pierwszej fazie. Siła ekonomiczna

⁵ K. Marks, *Wojna domowa we Francji*, w: MED, tom I, KiW, Warszawa 1949, s. 488.

⁶ „Między społeczeństwem kapitalistycznym a komunistycznym leży okres rewolucyjnego przeobrażenia pierwszego w drugie. Temu okresowi odpowiada też przejściowy okres polityczny i państwo tego okresu nie może być niczym innym, jak tylko rewolucyjna dyktatura proletariatu (K. Marks, *Krytyka programu gotajskiego*, MED, tom II, KiW, Warszawa 1949, s. 23).

Tezę tę, stanowiącą kamień węgielny marksowskiej teorii społeczeństwa okresu przejściowego, powtórzył później Lenin: „Przeście od kapitalizmu do komunizmu musi, oczywiście, dać ogromną obfitość i różnorodność form politycznych, lecz istota będzie przy tym nieuchronnie ta sama: dyktatura proletariatu.” (Lenin, „Państwo a rewolucja”, *Dzieła*, tom 25, KiW, Warszawa 1951, s. 444).

⁷ Proletariat zużyje swoje panowanie na to, by krok za krokiem wyrwać z rąk burżuazji cały kapitał, by scementować wszystkie narzędzia produkcji w ręku państwa, tj. w ręku zorganizowanego jako klasa panująca proletariatu (podkreślenia moje – J.B.) ...” (Marks, Engels, „Manifest komunistyczny”, Marks, Engels, *Dzieła wybrane*, tom I, KiW, Warszawa 1949, s. 44).

⁸ Jovan Djordjević, *Le selfgouvernement local dans la République Fédérative Populaire de Yougoslavie. Conférence Permanente des Villes de Yougoslavie*, Belgrade 1956, s. 15. Patrz tego samego autora: *La Yougoslavie, démocratie socialiste*, Presses Universitaires de France, Paris 1959, ss. 37-40.

⁹ *Program i statut Saveza Komunista Jugoslavije*, „Komunist”, Beograd 1962.

zrzeszenia zrzeszeń robotniczych zapewnia proletariatu decydujący wpływ na przedstawicielski system komun uosabiający nowy typ państwa, państwa dyktatury proletariatu. Tym samym własność państwowa stanowi w okresie przejściowym najwyższą formę uspołecznienia środków produkcji. Nie można jednak jej utożsamiać z własnością całego społeczeństwa, jeżeli stosunek poszczególnych jego odłamów do środków produkcji nie jest jednolity. Z tego też względu upaństwowienie wszystkich środków produkcji jest równocześnie procesem ich uspołecznienia. Jest to proces długotrwały, gdyż, jak stwierdzał Marks charakteryzując główne aspekty okresu przejściowego, mamy do czynienia nie z takim społeczeństwem komunistycznym, które rozwinęło się na własnej podstawie, ale przeciwnie, z takim, które dopiero wyłoniło się ze społeczeństwa kapitalistycznego, które pod każdym względem – ekonomicznym, moralnym, umysłowym – nosi jeszcze na sobie znamiona starego społeczeństwa, z którego łona pochodzi.¹⁰

Szczególność i aktualność tezy Marksa wynika stąd, iż rewolucja socjalistyczna nie zwyciężyła dotąd w najbardziej rozwiniętych krajach kapitalistycznych, lecz w krajach, w których z reguły liczne pozostałości systemu feudalnego poważnie zahamowały rozwój kapitalizmu. Do tych krajów zalicza się bez wątpienia Jugosławia.

Przeszłość zaciążyła przede wszystkim na strukturze społeczno-gospodarczej tego kraju, czego najwymowniejszym dowodem jest dyferencjacja społeczna, wynikająca ze stosunku różnych odłamów ludności do środków produkcji.¹¹ Państwowa własność środków produkcji stworzyła materialne przesłanki społeczności zrzeszonej. Najbardziej zbliżona do tej ostatniej jest społeczność spółdzielcza oparta na grupowej własności środków produkcji. Indywidualna własność środków produkcji stanowi materialną bazę istnienia społeczności drobnych producentów obejmujących głównie biedotę wiejską i średnie chłopstwo oraz rzemieślników. Wreszcie, istnieje niezbyt liczna społeczność typu kapitalistycznego, która wykorzystuje posiadane środki produkcji lub nagromadzone środki finansowe w celu eksploatacji cudzej siły roboczej, bądź przechwytywania części wartości dodatkowej, wytworzonej przez inną społeczność. Do społeczności typu kapitalistycznego należy zaliczyć bogate chłopstwo, część rzemieślników oraz różnego typu pośredników i spekulantów.

Teoria jugosłowiańska nie wyjaśnia, czy uspołecznienie upaństwowionej własności środków produkcji miałoby oznaczać przyznanie wszystkim wymienionym społecznościom równego prawa decydowania o tej własności.

¹⁰ K. Marks, *Krytyka programu gotajskiego*, op. cit., s. 14.

¹¹ Stosunek do środków produkcji, wyrażający się w prawie własności lub faktycznym ich dysponowaniu, stanowi najistotniejsze kryterium dyferencjacji społecznej: „Klasami nazywamy wielkie grupy ludzi, różniące się pomiędzy sobą pod względem zajmowanego przez nie miejsca w historycznie określonym systemie produkcji społecznej, pod względem ich stosunku (przeważnie utrwalonego i ustanowionego przez prawo) do środków produkcji, pod względem ich roli w społecznej organizacji pracy i – co za tym idzie, pod względem sposobu otrzymywania i rozmiarów tej części bogactwa społecznego, którą rozporządzają.” (Lenin, „Wielkie poczynania”, *Dzieła wybrane*, tom II, KiW, Warszawa 1949, ss. 568-569).

Przyznanie równego prawa oznaczałoby w praktyce podporządkowanie interesów społeczności zrzeszonej interesom pozostałych społeczności, w szczególności interesom kapitalistycznego i indywidualnego producenta.

Zgodnie z założeniem klasycznej teorii państwa socjalistycznego proletariatu wykorzystuje władzę polityczną, aby stopniowo, lecz konsekwentnie przekształcać grupową, indywidualną i kapitalistyczną własność środków produkcji we własność państwową. Proces ten stanowi ekonomiczną podstawę obumierania państwa.

Pierwszy akt, w którym państwo występuje rzeczywiście jako przedstawiciel całego społeczeństwa – przejście środków produkcji w imieniu społeczeństwa – jest zarazem jego ostatnim samodzielnym aktem jako państwa.¹²

Względne nawet przeciwstawienie własności państwowej własności społecznej zakłada istnienie – przynajmniej w pierwszej fazie – immanentnego w ustroju socjalistycznym przeciwieństwa między państwem a społeczeństwem, co w dużej mierze wypływa z błędnego utożsamiania państwa z administracją państwową. W tej koncepcji klasa robotnicza rozplywa się w mglistym wyobrażeniu o społeczeństwie pracujących czy wytwórców przeciwstawiającym się wszechwładzy państwa, które uosabia jego biurokracja.¹³

W rzeczywistości jedynie samodzielne działanie klasy robotniczej jako aktywnej siły politycznej może skutecznie przeciwdziałać niebezpieczeństwu przekształcenia się administracji w siłę stojącą ponad społeczeństwem i zagrażającą władzy proletariatu:

„Klasa robotnicza, o ile nie chce stracić ponownie swej własnej, dopiero co zdobytej władzy, musi z jednej strony, usunąć cały stary aparat ucisku, dotąd używany przeciw niej samej, z drugiej zaś strony musi zabezpieczyć się przed swymi własnymi posłami i urzędnikami, proklamując ich usuwalność w każdej chwili bez żadnego wyjątku.”¹⁴

Teoretycy jugosłowiańscy uświadamiają sobie to niebezpieczeństwo. Np. R.D. Lukić stwierdza, iż „... klasycy marksizmu ciągle przestrzegali przed niebezpieczeństwem biurokracji proletariackiej [bardziej] aniżeli ze strony obalonej burżuazji.” Tym trudniej zrozumieć motywy utożsamiania administracji państwowej z państwem, które powoduje brak wewnętrznej spójności w jugosłowiańskiej koncepcji systemu socjalistycznego. Ujawnienie niekonsekwencji w teoretycznej konstrukcji oraz porównanie założeń teoretycznych z rzeczywistym przebiegiem

¹² F. Engels, *Anty-Dühring*, KiW, Warszawa 1949, s. 27.

¹³ Tego rodzaju interpretację znajduje się u teoretyków zachodnich: „Jugosłowianie uważają, w istocie rzeczy, że system radziecki, w którym własność przedsiębiorstw przemysłowych i handlowych jest własnością państwa, nie jest systemem prawdziwie socjalistycznym, ponieważ państwo jest właścicielem przedsiębiorstw przemysłowych i handlowych. Tymczasem państwo – to nie pracownik, różni się od niego. Państwo, to w rzeczywistości urzędnik żarłoczny i drapieżny, który przywłaszcza sobie największy udział przy podziale dochodu narodowego.” (M.H. Fabre, „L'unité du pouvoir d'Etat dans les démocraties populaires et en Yougoslavie” w: *Le régime et les institutions de la république populaire fédérative de Yougoslavie. Journées d'études, 26-29 janvier 1959*, Bruxelles, ss. 97-98).

¹⁴ F. Engels, „Wstęp” do K. Marks, *Wojna domowa we Francji*, op. cit., s. 453.

procesów społeczno-ekonomicznych stanowi podstawę analizy samorządu robotniczego w Jugosławii.

Ten brak konsekwencji wyraża się przede wszystkim w rezygnacji z zapoczątkowanej w 1950 r. pionowej i poziomej rozbudowy samorządu robotniczego, dzięki czemu administracja państwowa wywiera nadal decydujący wpływ na politykę gospodarczą i społeczną. Usamodzielnienie gospodarcze przedsiębiorstw, których samorządy winny się kierować w swojej działalności przede wszystkim prawami rynku oraz przyznanie dość szerokiej autonomii gminom, których władze winny się troszczyć głównie o interesy ich mieszkańców, uzasadniają konieczność istnienia siły społecznej reprezentującej nie interesy poszczególnych przedsiębiorstw czy gmin, lecz interesy całego społeczeństwa. Tą siłą jest z urzędu administracja państwowa, która w rezultacie odgrywa najważniejszą rolę w systemie społeczno-politycznym oraz w systemie zarządzania gospodarką upaństwowioną.

II. Samorząd robotniczy a system społeczno-polityczny

1. Układ sił społecznych

Jak już stwierdziliśmy, społeczeństwo jugosłowiańskie składa się z czterech podstawowych społeczności – społeczności zrzeszonej, społeczności spółdzielczej, społeczności indywidualnych producentów oraz społeczności typu kapitalistycznego.

Największą liczebnie jest społeczność indywidualnych producentów, wśród których z kolei zdecydowaną przewagę mają chłopi mało- i średniorolni. W 1961 r., na 8 340 400 osób zawodowo czynnych, około 4 500 000, tzn. powyżej 50% stanowiła ludność zawodowo czynna w gospodarstwach chłopskich. Do tej społeczności zaliczają się również (w zasadzie) właściciele 115 698 prywatnych zakładów rzemieślniczych (dane te dotyczą 1959 r.)

Drugie miejsce pod względem liczebności zajmuje społeczność zrzeszona. W roku 1961 około 3 700 000 osób zawodowo czynnych było zatrudnionych w sektorze upaństwowionym, co łącznie z bezrobotnymi stanowiło około 3 900 000 osób (około 46,0% ludności zawodowo czynnej), których warunki egzystencji były uzależnione od pracy w tym sektorze.

Spółeczność spółdzielcza stanowiła w 1961 r. znikomy ułamek społeczeństwa globalnego, a poza tym zdradzała dalszą tendencję do zanikania. Również społeczność typu kapitalistycznego stanowiła niewielką zbiorowość. Według danych

1961 r. prywatnych pracodawców było 79 704.¹⁵ Czynni byli oni głównie w rzemiośle¹⁶ i rolnictwie.

Spółeczności te nie stanowią jednak zamkniętych zbiorowości. Ulegają one ciągłym przeobrażeniom. Poza tym, poważne odłamy [społeczeństwa] zaliczają się równocześnie do dwóch zbiorowości. Dotyczy to w szczególności licznej grupy chłopów-robotników żyjących na marginesie społeczności zrzeszonej i społeczności indywidualnych producentów. W tej grupie znajdziemy co najmniej połowę gospodarstw chłopskich.

W tym układzie decydującą rolę odgrywa społeczność zrzeszona, zaś charakter stosunków międzyludzkich krystalizujących się w jej łonie przesądza o treści społecznej procesu ewolucji społeczeństwa globalnego. Rozwój społeczno-gospodarczy prowadzi stopniowo, lecz konsekwentnie do eliminacji wszystkich typów własności środków produkcji poza państwową i, w konsekwencji, społeczność zrzeszona wchłonie pozostałe społeczności. Tym samym, stosunki kształtujące się w łonie społeczności zrzeszonej będą obowiązującymi dla całego społeczeństwa.

Spółeczność zrzeszona nie jest jednak społecznością jednolitą. Składa się ona z różnych grup społeczno-zawodowych, na podstawie i obliczu których ciąży pozostałości dawnego ustroju społecznego oraz sprzeczności rodzące się już na gruncie nowego systemu ustrojowego. Możemy [tu] rozróżnić personel kierowniczy, specjalistów, pracowników administracyjno-biurowych i robotników.

W roku 1961, na 3 539 779 zatrudnionych w sektorze upaństwowionym, 2 482 885 (70,3%) stanowili robotnicy; 315 373 (8,9%) pracownicy administracyjno-biurowi; 454 062 (12,8%) specjaliści i 93 366 (2,6%) – personel kierowniczy.

Podział społeczności zrzeszonej na grupy społeczno-zawodowe opiera się na społecznym podziale pracy, który w tej czy innej postaci występuje w każdym społeczeństwie, niezależnie od systemu ustrojowego. W związku z tym może się zrodzić wątpliwość, czy tego rodzaju podział może służyć jako kryterium dyferencjacji społecznej wynikającej z różnego stosunku do środków produkcji.

Tego rodzaju wątpliwość byłaby w pełni uzasadniona tylko wówczas, gdyby rzeczywisty stosunek wszystkich grup społeczno-zawodowych do upaństwowionych środków produkcji był jednolity. Mówiąc o stosunku do środków produkcji, nie mamy na myśli prawa własności (żadna z wymienionych grup nie jest ich właścicielem), lecz faktyczną dyspozycję w tym zakresie, która wyraża się głównie w decyzjach dotyczących podziału dochodu narodowego.

System socjalistyczny nie likwiduje różnic społeczno-ekonomicznych, zakłada jedynie, że mogą one wynikać wyłącznie z różnic w uzdolnieniach osobistych oraz z różnic wynikających z ilości i jakości świadczonej pracy. Faktyczna dyspozycja w

¹⁵ Przeciętnie każdy z nich zatrudnia 1 pracownika. Dane dotyczące prywatnych pracodawców nie wyczerpują zagadnienia. Nie ujawniają one zakresu pracy najemnej w najbogatszych gospodarstwach chłopskich oraz innych form przejmowania wartości dodatkowej (problemy te zostaną podjęte w rozdziale II).

¹⁶ Zgodnie z przepisami dekretu z 26.III.1963 r. w sprawie samodzielnych warsztatów rzemieślniczych, rzemieślnik nie może zatrudniać więcej aniżeli 5 pracowników (wliczając w to zatrudnionych członków rodziny).

zakresie środków produkcji skupiona w rękach określonej grupy społeczno-zawodowej może doprowadzić do negacji tych zasad.

Istnieją poważne różnice w pozycji społeczno-ekonomicznej poszczególnych grup społeczno-zawodowych. Stąd wypływa naturalna skłonność grup zajmujących niższe pozycje w hierarchii społeczno-zawodowej do osiągnięcia samym, bądź też do zapewnienia własnym dzieciom wyższych pozycji w tej hierarchii. Równie naturalne jest dążenie najwyższych grup społeczno-zawodowych do zachowania dla siebie i własnych dzieci już zdobytych pozycji. Tego dążenia i wynikających stąd oporów przeciwko ruchliwości zawodowej pionowej nie powinien nam przesłaniać fakt, iż wraz z rozwojem gospodarczym zwiększa się liczba stanowisk na wyższych szczeblach drabiny społeczno-zawodowej. W konsekwencji, podział na grupy społeczno-zawodowe może się przekształcić w podstawę trwałej stratyfikacji społecznej.

Podział społeczności zrzeszonej na grupy społeczno-zawodowe nie miałby większego znaczenia dla dyferencjacji społecznej jedynie pod warunkiem stworzenia wszystkim członkom społeczności zrzeszonej równego startu i równych szans we współzawodnictwie o najwyższe pozycje w hierarchii społeczno-zawodowej. Wówczas jednak wpływ tej hierarchii na zróżnicowanie społeczności zrzeszonej byłby minimalny. Należy bowiem pamiętać, że uprzywilejowanie określonych członków społeczności zrzeszonej może się wyrażać nie tylko w nieuzasadnionym faworyzowaniu grupy, do której się zalicza, lecz również w samym fakcie przynależności do tej grupy.

Na charakter i treść podziału społeczności zrzeszonej na grupy społeczno-zawodowe decydujący wpływ mogą wywrzeć dwie spośród nich – personel kierowniczy, bądź klasa robotnicza. Rozstrzygnięcie tego dylematu na korzyść personelu kierowniczego pociąga za sobą nieuchronność przekształcenia grup społeczno-zawodowych w zamknięte zbiorowości broniące już zdobytych pozycji. Przewaga klasy robotniczej natomiast stwarza szerokie perspektywy społeczeństwa rzeczywiście otwartego. Wpływ określonej grupy społeczno-zawodowej na proces przeobrażeń dokonujących się w łonie społeczności zrzeszonej zależy przede wszystkim od jej udziału w decyzjach dotyczących podziału dochodu narodowego. Decyzje te są podejmowane przez najwyższe organy władzy państwowej, w rękach których skupiona jest dyspozycja w zakresie upaństwowionych środków produkcji i władza polityczna. Grupy społeczno-zawodowe oddziałują na najwyższe organy władzy państwowej za pośrednictwem systemu społeczno-politycznego. Główne ogniwo tego systemu to Związek Komunistów Jugosławii, związki zawodowe oraz Socjalistyczny Związek Ludu Pracującego.

2. Główne ogniwa systemu społeczno-politycznego

Samorząd robotniczy nie stanowi samodzielnego ogniwa systemu społeczno-politycznego, lecz jedynie sumę rad robotniczych w poszczególnych przedsiębiorstwach. Związek Komunistów Jugosławii, związki zawodowe oraz

Socjalistyczny Związek Ludu Pracującego tworzą jednolite, ogólnonarodowe systemy organizacyjne.

Pionowa rozbudowa rad robotniczych oraz przekształcenie ich w jednolity, ogólnonarodowy system samorządu robotniczego mogły podważyć sens istnienia związków zawodowych. Na tego rodzaju implikacje wskazywał już Gramsci:

„Związki zawodowe, izby pracy,... Powszechna Konfederacja Pracy – wszystko to są organizacje proletariackie specyficznego typu, właściwe okresowi historycznemu, w którym rządzi kapitał.”¹⁷

Teza Gramsciego była wyrazem przeświadczenia, iż powstanie systemu rad robotniczych jako fundamentu państwa proletariackiego zabezpieczy decydującą pozycję klasy robotniczej w systemie zarządzania gospodarką narodową i rządzenia państwem.

W okresie centralizmu biurokratycznego istniała konieczność obrony interesów ekonomicznych klasy robotniczej pozbawionej wpływu na działalność administracji gospodarczej. Wówczas jednak uwaga związków zawodowych koncentrowała się na mobilizacji robotników do wzmożonego wysiłku produkcyjnego. Brak konsekwencji w procesie rozbudowy rad robotniczych pozwolił administracji państwowej na zachowanie decydującego wpływu na podział dochodów w skali całej gospodarki narodowej, co nadal uzasadnia celowość zachowania związków zawodowych jako organizacji reprezentującej wobec administracji państwowej interesy pracownicze.

Z tego też względu samorząd robotniczy stanowi, z punktu widzenia jugosłowiańskiego systemu społeczno-politycznego, jedynie uzupełnienie związków zawodowych, którym powierzono opiekę nad samorządem robotniczym oraz obowiązek reprezentowania społeczności przedsiębiorstw wobec organów władzy państwowej. To związki zawodowe zwołały w 1957 r. I Kongres Rad Robotniczych. Jako reprezentanci społeczności przedsiębiorstw związki zawodowe ustalają – na podstawie umów zbiorowych – wspólnie ze zrzeszeniami przedsiębiorstw ogólne zasady dotyczące kształtowania warunków pracy i płacy. Ponadto spełniają one funkcje wychowawcze, które realizują, m.in. poprzez organizowanie szkolenia ekonomicznego członków samorządu robotniczego.

W tej sytuacji musi się utrwalić przekonanie o istnieniu nierozwiązalnej sprzeczności między interesem całej gospodarki narodowej, którego broni administracja państwowa, a interesami ekonomicznymi klasy robotniczej, których bronią związki zawodowe. Poza tym funkcje związków zawodowych w tym zakresie nie mogą być bliżej sprecyzowane z uwagi na przyjęte dość powszechnie założenie, że społeczności przedsiębiorstw same decydują – poprzez samorząd robotniczy – o warunkach pracy i płacy.

Brak wyraźnego sprecyzowania funkcji związków zawodowych nie sprzyja sprawowaniu kontroli nad działalnością ich organów ze strony klasy robotniczej, co z kolei rodzi niebezpieczeństwo ich biurokratyzacji. Wyrazem tego niebezpieczeństwa jest, m.in. profesjonalizacja funkcji związkowych, które w okresie

¹⁷ Antonio Gramsci, „Problemy rewolucji”, *Pisma wybrane*, tom 1, KiW, Warszawa 1961, s. 318.

przejściowym winny się przekształcać w funkcje społeczne. Wskazuje na to w szczególności skład społeczno-zawodowy najwyższego ich organu przedstawicielskiego – Centralnej Rady Związków Zawodowych. W składzie powołanym na V Kongresie Związków Zawodowych Jugosławii (kwiecień 1964 r.) etatowi funkcjonariusze związkowi stanowili 34,9%. Robotnicy natomiast stanowili tylko 23,4%, a personel inżynieryjno-techniczny – 18,0%.¹⁸

Główną rolę w systemie społeczno-politycznym odgrywa partia komunistyczna. Rola ta ukształtowała się w wyniku bogatych doświadczeń historycznych. Polega ona przede wszystkim na wnoszeniu do ruchu robotniczego socjalizmu naukowego, na kształtowaniu samodzielnej polityki klasy robotniczej i na kierowaniu jej walką polityczną. Partia komunistyczna tworzyła w społeczeństwie burżuazyjnym nieliczną awangardę – elitę intelektualną. W kwietniu 1941 r. – w przededniu faszystowskiej napaści na Jugosławię – Komunistyczna Partia Jugosławii liczyła ok. 8 000 członków.

W okresie okupacji, w walce przeciwko obcemu (niemieckiemu i włoskiemu) i rodzimemu faszyzmowi, ukształtował się niezaprzeczalny autorytet partii. Zorganizowane pod jej kierownictwem siły partyzanckie przekształciły się w ogień walki w armię narodowo-wyzwoleńczą, której liczebność pod koniec wojny wzrosła do 800 tys. żołnierzy zgrupowanych w 4 armiach. Autorytet, jaki zdobyła, wpłynął na gwałtowny wzrost jej szeregów. W chwili zakończenia wojny liczyła ona 141 066 członków. W walce z faszyzmem zginęło około 50 000 komunistów. Największą daninę krwi zapłaciła przedwojenna kadra: trzy czwarte jej członków oddało swe życie w tej walce.

Po zwycięstwie rewolucji socjalistycznej partia zaczęła się przekształcać z awangardy klasy robotniczej w partię masową, osiągając w roku 1963 liczbę ponad miliona członków. Nie pozostało to, oczywiście, bez wpływu na jej skład społeczno-zawodowy i metody działania. Pod koniec 1957 r. na 757 066 członków było 243 819 robotników (32,29%) i 244 592 pracowników umysłowych (32,39%).¹⁹

Masowa organizacja stwarza elicie intelektualnej partii możliwość bezpośredniej realizacji określonej linii partyjnej i sprawowanie władzy bez potrzeby odwoływania się do klasy robotniczej, zwłaszcza w warunkach surowej dyscypliny obowiązującej szeregowych członków partii. Gwałtownemu wzrostowi szeregów partyjnych nie mógł towarzyszyć tak szybki wzrost świadomości socjalistycznej, tym bardziej, że dokonywał się w warunkach dość radykalnych przeobrażeń w strukturze społeczeństwa. Poza tym, w okresie do 1950 r. metody działania partii nie sprzyjały rozwojowi demokracji gospodarczej i społecznej. Oceniając te metody, E. Kardelj stwierdza:

„W realizacji postawionych zadań kierownicze organy partii opierały się na aparacie państwowym, kontrolując i nadając kierunek jego działalności oraz

¹⁸ Na podstawie danych zawartych w sprawozdaniu pt. „Peti Kongres Saveza Sindikata Jugoslavije”, „Komunist”, Beograd 1964, ss. 122-126.

¹⁹ *La gestion ouvrière des entreprises en Yougoslavie*, BIT, Genève 1962, s. 37.

formułując podstawowe decyzje dotyczące polityki państwowej, które aparat państwowy urzeczywistniał.”²⁰

W tych warunkach rola szeregowych członków partii sprowadzała się do przekonywania szerokich mas o słuszności już podjętych ogólnie decyzji. Tego rodzaju sytuacja musiała prowadzić do podziału członków partii na „aktywistów” i „szeregowych” członków oraz do licznych przejawów karierowiczostwa.

Powstanie samorządu robotniczego nie pozostało bez wpływu na ewolucję partii komunistycznej, która w 1952 r. została przemianowana z Komunistycznej Partii Jugosławii na Związek Komunistów Jugosławii. Treść tej ewolucji oraz cele, do urzeczywistnienia których miała doprowadzić charakteryzował, m.in. J. Djordjević:

„Jeżeli partia kierownicza nie chce się izolować, to musi ona oprzeć swoją działalność na zaufaniu i poparciu mas: musi ona dążyć do rozszerzania ich prawa do inicjatywy i decyzji, uczynić je zdolnymi do rzeczywistego i aktywnego udziału w życiu politycznym. Musi ona dążyć do tego, by uczynić każdego obywatela członkiem nie partii, lecz siły politycznej u władzy, pomagając mu w przewyciężeniu jego dawnych opinii – owocu ignorancji i przesądów, które charakteryzowały zacofane politycznie i kulturalnie państwo.”²¹

Sugerowany przez Djordjevicia charakter działalności partii odpowiada abstrakcyjnemu podziałowi społeczeństwa na lud, partię i siłę u władzy. Tym samym, rzeczywisty podział społeczeństwa na różne typy społeczności, sprzeczności występujące w ich łonie, a w szczególności w łonie społeczności zrzeszonej, oraz decydująca pozycja administracji w systemie władzy państwowej znikają z pola widzenia.

Zbudowanie społeczeństwa socjalistycznego, tak jak zwycięstwo rewolucji proletariackiej, może być jedynie rezultatem samodzielnej walki politycznej klasy robotniczej organizowanej i kierowanej przez jej awangardę – partię komunistyczną. Walka ta prowadzi przede wszystkim do przewyciężenia sprzeczności w łonie społeczności zrzeszonej, której integracja stanowi warunek i punkt wyjścia integracji społeczeństwa globalnego.

Utrwalenie władzy klasy robotniczej nie jest zadaniem łatwym, zwłaszcza jeżeli się uwzględni proces kształtowania się tej klasy w Jugosławii. Jest to klasa stosunkowo młoda. Ponadto fakt, iż jednolite państwo jugosłowiańskie powstało dopiero w 1918 r. nie pozostał bez wpływu na jej wewnętrzną spójność, różny było bowiem poziom rozwoju gospodarczego, politycznego i kulturalnego obszarów, które należały do Serbii, Czarnogóry, Austro-Węgier i Turcji.

²⁰ E. Kardelj, „O rukovodećoj ulozi Saveza Komunista Jugoslavije u socijalistickoj izgradnji”, w: *Problemi nase socijalisticke izgradnje*, „Kultura”, Beograd 1964, s. 16.

²¹ Jovan Djordjević, *La Yougoslavie – démocratie socialiste*, Presses Universitaires de France, Paris 1959, s. 101.

W roku 1921 przemysł i rzemiosło zatrudniały ogółem 522 091 osób. W okresie dziesięciolecia (1921-1931), przy sprzyjającej koniunkturze gospodarczej, liczba ta wzrosła do 717 002 osób, co stanowiło 10,7% całej ludności zawodowo czynnej.²²

Należy zaznaczyć, że liczba ta obejmuje również pracowników umysłowych. W następnym okresie (do II wojny światowej) wzrost liczby klasy robotniczej był nieznaczny. W latach kryzysu gospodarczego zjawisko bezrobocia stało się dla klasy robotniczej największą klęską. W latach 1933-1934 około 300 000 robotników (poza rolnictwem), tzn. od 33 do 40% było bez pracy, całkowita zaś liczba bezrobotnych wzrosła w roku 1934 do około 500 000.²³

Najbardziej burzliwy okres wzrostu szeregów klasy robotniczej przypada na okres po zwycięstwie rewolucji socjalistycznej. W roku 1960 było w Jugosławii 2 167 595 robotników. Łatwo więc zrozumieć, dlaczego stosunkowo młoda, a przy tym wewnętrznie zróżnicowana klasa robotnicza, nie jest zdolna, jeżeli zostanie pozostawiona sobie, do wywierania decydującego wpływu na politykę gospodarczą i społeczną. Klasa robotnicza potrzebuje elity intelektualnej, która by podporządkowała własne interesy grupowe jej interesom, wytyczała jej polityczny program działania i utrzymywała spójność jej szeregów.

Tych funkcji nie może spełnić partia, której główną funkcją jest propagowanie politycznych idei komunizmu:

„Właśnie obecnie podejmuje się poważne próby urzeczywistnienia ... systemu bez stronnictw, lub też zachowania stronnictw jako organizacji ideologicznych i wychowawczych, nie zaś jako organizacji sprawujących władzę. Przemianowano partię komunistyczną na Związek Komunistów Jugosławii, by podkreślić, iż staje się ona głównie organizacją propagującą polityczne idee komunizmu. Podejmowanie konkretnych decyzji politycznych i walka o nadanie im mocy aktów państwowych zostały przekazane organom państwowym, zaś najważniejsze, konkretne żądania polityczne mas winny być formułowane bądź przez specjalne organy (zebranie wyborców itp.), bądź przez Socjalistyczny Związek Ludu Pracującego, który nie jest stronnictwem politycznym w wąskim tego słowa znaczeniu, lecz organizacją masową. Organizacja ta winna objąć, praktycznie mówiąc, wszystkich obywateli uczestniczących w sprawowaniu władzy państwowej i tym samym przygotować ich do sprawowania władzy.”²⁴

Nie negując bynajmniej znaczenia propagandy politycznych idei komunizmu, należy stwierdzić, że organizowanie działalności politycznej klasy robotniczej jest najbardziej odpowiedzialnym zadaniem partii komunistycznej. Społeczeństwo nie stanowi bowiem jednolitej społeczności obywatelskiej, a określenie stanowiska klasy robotniczej wobec grup społeczno-zawodowych wchodzących w skład społeczności

²² Por. M. Iljić, „Radnicka klasa Jugoslavije i globalne jugoslovensko drustvo”, w: *Socijalna struktura i pokretljivost radnicke klase Jugoslavije*, Institut Drustvenih Nauka, Beograd 1963, s. 26.

²³ Patrz: *Pregled istorije Saveza Komunistâ Jugoslavije*. Institut za Izucavanje Radnickog Pokreta, Beograd 1963, s. 181.

²⁴ Radomir D. Lukić, *Teorija drzave i prava*, op. cit., s. 341.

zrzeszonej oraz wobec pozostałych społeczności jest problemem zarówno teoretycznym, jak i praktycznym. Wreszcie teza, iż partia komunistyczna zrezygnuje z praktycznej działalności politycznej, nie znajduje i nie może znaleźć potwierdzenia w rzeczywistości. Niezależnie od zmiany nazwy, partia zachowuje decydujący wpływ na politykę gospodarczą i społeczną. Zrezygnowanie z praktycznej działalności politycznej oznacza, co najwyżej, tendencję do uwolnienia się partii od zobowiązań w stosunku do klasy robotniczej, co w sposób nieuchronny prowadzi do umocnienia pozycji personelu kierowniczego i specjalistów w łonie partii oraz do profesjonalizacji funkcji partyjnych. Wyrazem profesjonalizacji jest utrzymujący się podział członków partii na „aktywistów” i „szeregowych”.

„Hierarchiczna struktura partii nieustannie podtrzymuje tendencje do przestrzegania przez ‘doły’ dyscypliny i posłuszeństwa wobec góry oraz do komenderowania i rozkazywania ‘dołom’ ze strony ‘góry’.”²⁵

W konsekwencji w łonie partii kształtują się dość wyraźne ośrodki władzy politycznej pozostające poza [w oryginale omyłkowo – pod] kontrolą „szeregowych” członków partii.

„Szczególna pozycja instancji ZKJ wyraża się w tym, iż na skutek form ich działalności, pozostaje ona poza kontrolą członków i opinii publicznej w szerszym tego słowa znaczeniu. Kumulowanie funkcji partyjnych i państwowych w rękach jednostek lub w ramach instancji prowadzi do tego, że szersze akcje polityczne ZKJ stają się czymś mechanicznym, a ponadto nie sprzyja rozwijaniu tych akcji. Następnie, osobiste powiązania między funkcjonariuszami państwowymi i partyjnymi oraz ich nieformalne stosunki w procesie podejmowania decyzji niekorzystnie oddziałują na zakres i treść polityczną działalności ZKJ.”²⁶

Przedstawione zjawiska nie pozostają bez wpływu na proces kształtowania się składu społeczno-zawodowego organów przedstawicielskich w systemie władzy państwowej.

„Trudno zaprzeczyć temu, że u nas przeważa, z wyjątkiem najniższego szczebla, system nieformalnej kooptacji (w drodze nieformalnego, odgórnego kandydowania), który sankcjonuje się wyborami i to najczęściej z udziałem jednego kandydata.”²⁷

Nietrudno zrozumieć, że linię polityczną Socjalistycznego Związku Ludu Pracującego określa Związek Komunistów Jugosławii, ściślej biorąc te siły społeczne, które decydują o głównych kierunkach działalności ZKJ. Ewolucja systemu społeczno-politycznego, a w szczególności partii komunistycznej, decyduje o charakterze władzy państwowej. Analiza powiązań występujących między

²⁵ Ante Fiamengo, *Diskusija o teoriji partije*, „Pregled”, 6/1964, s. 607.

²⁶ Bozidar Perković, *Diskusija o teoriji partije*, „Pregled” 6/1964, s. 592.

²⁷ Svetozar Stojanović, *Diskusija o teoriji partije*, „Pregled” 6/1964, s. 581.

samorządem robotniczym a systemem władzy państwowej w pełni potwierdza tę tezę.

3. Samorząd robotniczy a system władzy państwowej

Samorząd robotniczy sprowadzony do ram przedsiębiorstwa nie może wywrzeć istotniejszego wpływu na silnie rozgałęziony system władzy państwowej, nawet w przypadku powołania do życia reprezentacji wytwórców. Wskazuje na to doświadczenie izb wytwórców (1955-1963) oraz pierwsze lata działalności reprezentacji tzw. wspólnot pracujących powołanych na mocy Konstytucji 1963 r., na wszystkich szczeblach władzy państwowej.

Konstytucja z 1953 r. przewidywała reprezentację wytwórców w zgromadzeniach przedstawicielskich, która do 1955 r. ukształtowała się na wszystkich szczeblach systemu władzy państwowej, co ilustruje schemat 1. Organizacja władzy państwowej została oparta na dwóch koncepcjach reprezentacji społeczeństwa – obywatelskiej i wytwórców. Nie była ona więc, z punktu widzenia założeń Komuny Paryskiej, konsekwentna. Formą reprezentacji obywatelskiej były powiatowe i gminne izby ludowe oraz Izba Związkowa i izby republikańskie. Członkowie tych izb byli wybierani bezpośrednio przez zgromadzenia wyborców. Rady wytwórców natomiast były powoływane w sposób pośredni, z wyjątkiem rady wytwórców na szczeblu gminnego komitetu ludowego. Członkowie rady wytwórców gminnego komitetu ludowego wybierali z własnego grona przedstawicieli do rad wytwórców powiatowych komitetów ludowych. Przedstawiciele ci wyłaniali ze swego grona członków rad wytwórców republikańskich skupsztin i Skupsztiny Związkowej. W konsekwencji, w ramach systemu rad wytwórców stworzono instytucjonalne przesłanki systemu przedstawicielskiego, w którym mogła być realizowana zasada odpowiedzialności wyższych ogniw przed niższymi, dzięki czemu istniały możliwości zapewnienia pewnych form kontroli wyborców (wytwórców) nad powołanym przez nich systemem przedstawicielskim. Koncepcja reprezentacji obywatelskiej nie spełnia tego wymogu, a zapewnienie efektywnej kontroli społeczeństwa obywatelskiego nad poszczególnymi ogniwami tej reprezentacji (dotyczy to przede wszystkim najwyższych ogniw) jest postulatem trudnym do urzeczywistnienia.

Wytwórcy dzielili się na dwa kolegia – kolegium pracowników przemysłu, handlu i rzemiosła oraz kolegium pracujących w rolnictwie. Każde z kolegiów wybierało liczbę przedstawicieli proporcjonalnie do udziału w wytworzonym produkcie społecznym. Miejsca zarezerwowane dla każdego z kolegiów były następnie rozdzielane między poszczególne przedsiębiorstwa lub organizacje rolnicze proporcjonalnie do własnego udziału w wytworzonym produkcie społecznym. Mniejsze przedsiębiorstwa tworzyły często wspólnie jeden okręg wyborczy. Jedynie pracownicy przedsiębiorstwa mogli kandydować do rady wytwórców. Zasada ta nie dotyczyła jednak działaczy związkowych.

System rad wytwórców nie zabezpieczał kontroli samorządu robotniczego nad działalnością organów władzy państwowej z uwagi na przyjętą zasadę „autonomii”

przedsiębiorstwa jako organizacji ekonomicznej i gminy jako jednostki terytorialnej. Zasada ta przekreśla organiczną więź między przedsiębiorstwem a gminą, a następnie między gminnymi komitetami ludowymi a pozostałymi ogniwami władzy państwowej. W praktyce prowadziło to do podporządkowania izolowanych od siebie samorządów robotniczych w poszczególnych przedsiębiorstwach gminnym komitetom ludowym, które uzyskały prawo kontroli nad całokształtem działalności ekonomicznej, społecznej i finansowej przedsiębiorstwa, prawo bezpośredniego ingerowania w wielu przypadkach (np. przy mianowaniu i odwoływaniu dyrektora) oraz możliwość oddziaływania na politykę inwestycyjną przedsiębiorstw (poprzez udzielanie niezbędnych przy zaciąganiu kredytów bankowych gwarancji). Również izolowane od siebie gminne komitety ludowe traciły instytucjonalną podstawę do sprawowania kontroli nad wyższymi ogniwami władzy państwowej; przeciwnie, to one w konsekwencji były jednostronnie podporządkowane ogniwom nadrzędnym.

System wyborczy zapewniał przedstawicielom pierwszego kolegium, a w szczególności przedstawicielom przedsiębiorstw przemysłowych, większość w radach wytwórców. W wyborach w roku 1957, np. uzyskali oni większość w 63 powiatach (na 97 powiatów).²⁸ Rady wytwórców miały, m.in. na celu zapewnienie kierowniczej roli klasy robotniczej również w słabo rozwiniętych pod względem gospodarczym okręgach:

„Ponieważ robotnicy uspołecznionego przemysłu, transportu, handlu itd. uczestniczą w wyższym stopniu w tworzeniu dochodu narodowego, aniżeli rolnictwo; mają oni więcej przedstawicieli w radach wytwórców aniżeli chłopci indywidualni. W ten sposób zapewniona jest kierownicza rola klasy robotniczej również w słabiej rozwiniętych okręgach.”²⁹

Autonomia przedsiębiorstw i gminy prowadziła do sytuacji, w której wybrani przez wytwórców przedstawiciele zyskiwali w organach władzy gminy pozycję nadrzędną wobec społeczności, które ich wysunęły. Analogicznie przedstawiał się układ stosunków między radą wytwórców gminy a radami wytwórców niższych szczebli. Taki układ stosunków nie mógł więc zapewnić kierowniczej roli klasy robotniczej i decydującego jej wpływu na mechanizm władzy państwowej. Same założenia instytucjonalne sankcjonowały zasadę niezależności ciał przedstawicielskich od wyborców.

Konstytucja 1963 r. osłabiła jeszcze bardziej wpływy samorządu robotniczego na system organów władzy państwowej. Rady wytwórców ustąpiły miejsca radom wspólnot pracujących, które zapewniają przewagę nie przedstawicielom przedsiębiorstw, lecz instytucji tzw. służb społecznych (patrz schemat 2). Ewolucja ta znajduje swój najbardziej jaskrawy wyraz w strukturze najwyższych ciał

²⁸ Ilość powiatów uległa zmniejszeniu w następnych latach i w roku 1964 było ich tylko 40. W roku 1964 powiat zajmował przeciętnie obszar 6395,1 km² i liczył przeciętnie (w 1963 r.) – 476 tys. mieszkańców. Tej samej ewolucji uległy gminy. W roku 1955 było ich 1479, w 1964 – już tylko 577. W roku 1964 gmina zajmowała przeciętnie obszar 443,3 km² i liczyła przeciętnie (w roku 1963) 33 tys. mieszkańców.

²⁹ E. Kardelj, *O rukovodecoj ulozi SKJ u socijalistickoj izgoradnji. Problemi nasse socijalisticke izgrdnje*, „Kultura”, Beograd 1964, s. 16.

przedstawicielskich – w strukturze Związkowej Skupsztiny i skupsztin republikańskich. W Związkowej Skupsztinie, na 670 posłów, jest 480 członków rad wspólnot pracujących (71,6%), z czego wynikałoby, że zasada reprezentacji pracujących wzięła ostatecznie górę nad zasadą reprezentacji obywatelskiej obowiązującej w Radzie Związkowej. Jednakże pracownicy działów gospodarczych, którzy stanowią przygniatającą większość wśród ludności zawodowo czynnej, są reprezentowani w Radzie Gospodarczej, która liczy 120 posłów. Natomiast przedstawiciele działów gospodarczych są reprezentowani w 3 radach liczących łącznie 360 posłów. Analogiczna jest struktura skupsztin republikańskich oraz skupsztin autonomicznych jednostek terytorialnych Kosowa i Metochii oraz Wojwodiny.

Autonomia przedsiębiorstw i instytucji³⁰ oraz gminy, która została nadal utrzymana, nie zmienia istoty układu współzależności między społecznościami przedsiębiorstw i instytucji a ich przedstawicielami w radach wspólnot pracujących. Zgodnie z konstytucją, skupsztiny gminne wybierają ze swego grona członków skupsztin powiatowych. Wybór przedstawicieli do wyższych ciał przedstawicielskich jest oparty na bardziej złożonej procedurze: członkiem Rady Związkowej może zostać kandydat zgłoszony przez wyborców, a następnie wysunięty przez gminną skupsztinę, jeżeli za jego kandydaturą opowie się w głosowaniu większość wyborców. Członkiem Związkowej Rady Wspólnoty Pracujących natomiast może zostać kandydat zgłoszony przez wspólnotę pracujących (w przedsiębiorstwie i instytucji) i wybrany kwalifikowaną większością przez gminną skupsztinę.

Najbardziej znamioną cechą ewolucji systemu władzy państwowej jest utrwalenie pozycji personelu kierowniczego i specjalistów, przy czym system rad wspólnot pracujących rozszerzył znacznie wpływ personelu kierowniczego i specjalistów zatrudnionych w działach niegospodarczych sektora upaństwowionego. Przewaga personelu kierowniczego i specjalistów zarysowuje się już w składzie społeczno-zawodowym skupsztin gminnych i narasta w miarę przechodzenia od niższych do wyższych ogniw. Inną cechą tej ewolucji jest stopniowe, lecz konsekwentne eliminowanie innych podstawowych społeczności – dotyczy to w szczególności społeczności indywidualnych producentów, w tym głównie chłopstwa – poza społecznością zrzeszoną. Jak wynika z przedstawionych w tablicy 1 i 2 danych, personel kierowniczy i specjaliści stanowią 38,0% składu skupsztin gminnych i 61,3% składu skupsztin powiatowych, zaś górnicy oraz robotnicy przemysłu i rzemiosła – odpowiednio 14,6 i 13,3%. Jest przy tym rzeczą charakterystyczną, że w skupsztinach gminnych system reprezentacji wspólnot pracujących w wyższym stopniu niż system reprezentacji obywatelskiej faworyzuje

³⁰ Samorządy pracownicze zostały powołane we wszystkich instytucjach sektora upaństwowionego. Proces ten został zapoczątkowany na przełomie 1959 i 1960 r. Organami samorządu pracowniczego w instytucjach są, podobnie jak w przedsiębiorstwach, rada robotnicza i komitet zarządzający.

personel kierowniczy i specjalistów, przede wszystkim kosztem rolników, rybaków i robotników leśnych.

W radach gminnych personel kierowniczy i specjaliści stanowią 31,9%, w radach wspólnot pracujących zaś 44,4%. Również górnicy oraz robotnicy przemysłu i rzemiosła są w większym stopniu reprezentowani w radach wspólnot pracujących (18,6%) niż w radach gminnych (10,6%), jakkolwiek w obu przedstawicielstwach stanowią nieliczną grupę.

Udział personelu kierowniczego i specjalistów w składzie najwyższych ciał przedstawicielskich (skupstiny republikańskie i Skupstina Związkowa) jest wręcz przygniatający. W skupstinach republikańskich, udział personelu kierowniczego wahał się od 23,2% (w Macedonii) do 47,2% (w Bośni i Hercegowinie), udział specjalistów zaś – od 39,9% (w Czarnogórze) do 58,8% (w Macedonii). Udział personelu kierowniczego i specjalistów (łącznie) wahał się od 74,5% (w Słowenii) do 90,0% (w Bośni i Hercegowinie). Górnicy oraz robotnicy przemysłu i rzemiosła stanowili od 3,6% (w Czarnogórze) do 12,8% (w Słowenii) składu skupstiny republikańskiej, zaś pracownicy administracyjno-biurowi od 1% (w Bośni i Hercegowinie) do 10,7% (w Chorwacji). Pozostałe odłamy społeczeństwa (dotyczy to przede wszystkim chłopstwa) stanowiły od 0,9% (w Macedonii) do 5,6% (w Czarnogórze) składu skupstiny republikańskiej. Szczegółowe dane dotyczące składu społeczno-zawodowego skupstiny republikańskiej zawiera tablica 3.

W Skupstynie Związkowej personel kierowniczy ma zapewnioną bezwzględną większość (51,1%), specjaliści zaś stanowią 41,7%.

Personel kierowniczy i specjaliści stanowią zatem łącznie 92,8% składu Skupstiny Związkowej, górnicy oraz robotnicy przemysłu i rzemiosła – 5,5%, pozostałe odłamy społeczeństwa – 1,6% (patrz tablica 4). Jest przy tym rzeczą charakterystyczną, że powołanie rad wspólnot pracujących utrwaliło przewagę personelu kierowniczego w najwyższych ciałach przedstawicielskich. W Związkowej Radzie Gospodarczej personel kierowniczy stanowi 63,4%, przy czym większość reprezentuje personel kierowniczy organizacji gospodarczych. W Radzie Związkowej natomiast, przewagę zapewnił sobie personel kierowniczy najwyższych organów administracji państwowej i instytucji.

Na uwagę zasługuje również fakt powołania Rady Organizacyjno-Politycznej, który pogłębia tendencję do profesjonalizacji funkcji *par excellence* społecznych. Rada Organizacyjno-Polityczna skupia przedstawicieli organów zarządzania w przedsiębiorstwach i instytucjach, organów zarządzania zrzeszeń organizacji pracowniczych oraz funkcjonariuszy organizacji społeczno-politycznych i zrzeszeń, których działalność koncentruje się na problemach dotyczących systemu społeczno-politycznego. Jedną z konsekwencji powołania Rady Organizacyjno-Politycznej jest nieproporcjonalnie wysoki udział etatowych pracowników politycznych w składzie najwyższych ciał przedstawicielskich. Ich udział w składzie skupstiny republikańskiej wahał się od 9,7% w Czarnogórze do 25,2% w Serbii. W Skupstynie Związkowej stanowili oni 21,2% wszystkich posłów, przy czym ich udział w poszczególnych izbach parlamentu wahał się od 9,2% w Radzie Gospodarczej do

31,6% w Radzie Związkowej. Zjawisko to jest szczególnie niepokojące z punktu widzenia rozwoju demokracji robotniczej.

Głównym zadaniem etatowych pracowników politycznych jest stwarzanie warunków, w których następuje stały wzrost udziału robotników w rządzeniu krajem, a w konsekwencji spada zapotrzebowanie na zawodowych polityków i działaczy społecznych. Kumulowanie funkcji politycznych prowadzi w tym przypadku do pogłębienia procesu profesjonalizacji i zbliża zawodowych polityków i działaczy społecznych do personelu kierowniczego. Zasadą współdziałania staje się specyficzna postać podziału pracy: jedni zarządzają rzeczami, drudzy ludźmi. Inną konsekwencją tego procesu jest zacieranie się granic między funkcjami przedstawicielskimi a funkcjami wykonawczymi: wykonawcy sami wyznaczają sobie zadania do wykonania.

Dokonana analiza prowadzi nas do wniosku, że samorząd robotniczy nie został organicznie powiązany z systemem władzy państwowej i że ogniwa tego systemu nie tworzą harmonijnej całości. Z takiego układu musiał się zrodzić partykularyzm tych sił społecznych, które decydują w ramach samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstwa i autonomii gminy. Te partykularne interesy godzą w integralność systemu społeczno-gospodarczego i tym samym usprawiedliwiają konieczność istnienia niezależnej od społeczności przedsiębiorstw i gmin siły społecznej, która decyduje o głównych kierunkach rozwoju gospodarczego i społecznego kraju.

W praktyce, jak się okazało, usamodzielnienie przedsiębiorstw i uzyskanie przez gminy swego rodzaju autonomii było przede wszystkim ustępstwem na rzecz personelu kierowniczego i specjalistów, którzy uwolnili się od najbardziej upokarzających form bezpośredniego, hierarchicznego podporządkowania personelowi kierowniczemu wyższych szczebli. Tym samym, władza wobec społeczności przedsiębiorstwa i społeczności gminnych nabrała żywszych rumieńców. M. Pečuljić próbował dowieść, że ten stan rzeczy stanowi wyraz prawidłowości rozwoju społeczeństwa socjalistycznego, etap między centralizmem biurokratycznym a demokracją socjalistyczną. Etap ten określił on mianem „zdecentralizowanego biurokratyzmu”.³¹ Wydaje się jednak, że wyjaśnienie przyczyn, które doprowadziły do tego niepokojącego stanu rzeczy, należałoby raczej szukać w odpowiedzi na pytanie postawione w swoim czasie przez M. Markovicia, a dotyczące istnienia pewnego rodzaju policentryzmu w jugosłowiańskim systemie społeczno-gospodarczym: Czy ten policentryzm „...nie kojarzy negatywnych stron centralizacji i decentralizacji gospodarki jugosłowiańskiej jako całości.”³²

III. Samorząd robotniczy a system zarządzania gospodarką upaństwowioną

1. Idea pionowej rozbudowy rad robotniczych

³¹ Miroslav Pečuljić, „Teorijski okvir za proučavanje klasnih promena u socijalizmu”, „Sociologija” 1-2/1966, ss. 5-25.

³² Mihail Marković, „Dialektika usmeravanja društva”, „Polja”, Novi Sad, maj 1964, s. 2.

Jak już stwierdziliśmy, ekonomiczną podstawę władzy proletariackiej – w klasycznej teorii państwa socjalistycznego – miał stanowić ogólnonarodowy związek zrzeszeń robotników-producentów. Do takich wniosków prowadziły doświadczenia Komuny Paryskiej. Ruch rad robotniczych powstających żywiołowo na fali Rewolucji Październikowej, w latach 1918-1920, w wielu krajach europejskich potwierdził słuszność tych wniosków. Opierając się na analizie doświadczeń tego ruchu we Włoszech (w szczególności w Turynie), Gramsci dowodził, że „dyktaturę proletariatu może uosabiać typ organizacji właściwy działalności wytwórców, a nie płatnych niewolników kapitału. Rada fabryczna jest pierwszą komórką takiej organizacji... Rada fabryczna jest modelem państwa proletariackiego. Wszystkie problemy nieodłącznie związane z organizacją państwa proletariackiego wiążą się z organizacją rady.”³³

Jugosłowiańska koncepcja samorządu robotniczego nawiązuje do przedstawionych założeń, wysuwając ideę pionowej rozbudowy rad robotniczych oraz powiązania samorządu robotniczego z całym systemem władzy państwowej – poprzez izby wytwórców, obecnie zaś poprzez rady wspólnot pracujących. Idea ta nie została jednak nigdy w sposób konsekwentny zrealizowana. Wchodzi ona zresztą w kolizję z równocześnie wysuniętą koncepcją samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstwa, mającej stanowić główną podstawę działalności rady robotniczej. W ostatecznej instancji nie system rad, lecz rada robotnicza sprowadzona w swoich kompetencjach do ram określonego przedsiębiorstwa stała się podstawą działania instytucji samorządu robotniczego w Jugosławii. Ewolucja ta zasługuje na głębszą analizę.

Powstanie samorządu robotniczego³⁴ postawiło na porządku dziennym sprawę ogniw systemu zarządzania gospodarką narodową, działających na mocy zarządzenia z dnia 22.I.1947 r. dotyczącego powołania naczelných i główných dyrekcji podporządkowanych Ministerstwu Przemysłu. Zgodnie z tym zarządzeniem wszystkie przedsiębiorstwa określonej gałęzi położone na terytorium republik lub federacji podlegały jednej dyrekcji. Do uprawnień dyrekcji należało ustalanie statutu przedsiębiorstw, zakreślanie planów produkcji (dyrektywy), wysokości środków obrotowych przedsiębiorstwa oraz akceptowanie, anulowanie i zmienianie decyzji podjętych przez dyrektora.

Z chwilą powołania samorządu robotniczego, naczelne i główne dyrekcje zostały przemianowane na wyższe zrzeszenia gospodarcze (*viša privredna udruženja*), którymi miały zarządzać rady robotnicze wybrane przez społeczności zrzeszonych przedsiębiorstw i przed nimi odpowiedzialne. Ustawa przyznawała społeczności przedsiębiorstw prawo odwoływania rady robotniczej zrzeszenia. Rady robotnicze zrzeszeń, składające się z 30-200 członków, miały powoływać własne komitety zarządzające w liczbie od 5 do 15 członków (łącznie z dyrektorem zrzeszenia), przy czym $\frac{3}{4}$ ich składu mieli stanowić robotnicy zatrudnieni bezpośrednio w produkcji,

³³ A. Gramsci, „Problemy rewolucji”, *Pisma wybrane*, tom I, KiW, Warszawa 1961, s. 319.

³⁴ *Osnovi zakon o upravljanju drzavim privrednim preduzecima i visim privrednim udruzenjima od strane radnih kolektiva* (Služebni list FNRJ, 43/1950).

bądź w podstawowej sferze działalności przedsiębiorstwa. Komitety zarządzające miały być podporządkowane radom robotniczym zrzeszeń oraz odpowiednim organom władzy państwowej i odpowiadać przed nimi za swoją działalność. Ze swej strony komitety zarządzające przedsiębiorstw miały być odpowiedzialne przed komitetami zarządzającymi zrzeszeń.

Działalnością zrzeszenia miał kierować dyrektor odpowiedzialny z tego tytułu przed komitetem zarządzającym zrzeszenia i właściwymi organami władzy państwowej. O powołaniu dyrektora zrzeszenia miał decydować odpowiedni organ władzy państwowej – prezydium Związkowej Skupstiny, republikańska skupstina lub właściwy komitet ludowy (w zależności od ekonomicznej rangi przedsiębiorstwa).

Przepisy odrębnej ustawy miały sprecyzować procedurę wyborczą, funkcje i zasady działania rad robotniczych i komitetów zarządzających zrzeszeń, jak również uprawnienia dyrektora zrzeszenia. Nie zostały one jednak nigdy uchwalone.

Ustawa o samorządzie robotniczym nie przewidywała konsekwentnej rozbudowy rad robotniczych i przekształcenia ich w ogólnonarodowe zrzeszenie wytwórców (zgodnie z koncepcją Komuny Paryskiej). Jednakże i te przesłanki, jakie znajdujemy w ustawie nie zostały urzeczywistnione³⁵, zaś likwidacja wyższych zrzeszeń gospodarczych w 1952 r. oraz koncepcja „usamodzielnienia” przedsiębiorstwa przesądziły o dalszym rozwoju systemu zarządzania gospodarką upaństwowioną. Rozwinęły się określone instytucjonalne formy współdziałania przedsiębiorstwa (koordynowania ich działalności), które pozostawiają w rękach centralnych organów władzy państwowej i jej administracji decydujący wpływ na kształtowanie się polityki gospodarczej i społecznej, a tym samym i na perspektywy rozwojowe poszczególnych przedsiębiorstw.

2. Instytucjonalne formy współdziałania przedsiębiorstw

Pierwszą postacią nowych instytucjonalnych form współdziałania przedsiębiorstw były powołane na mocy zarządzenia z 6.VI.1952 r. izby handlowe i hotelarskie, które skupiały na zasadzie dobrowolnego członkostwa przedsiębiorstwa na terytorium określonego powiatu, miasta, republiki czy nawet całej federacji. Z kolei miejskie i powiatowe izby handlowe i hotelarskie mogły się zrzeszać w ramach izb republikańskich, te zaś w ramach Związkowej Izby Handlu i Hotelarstwa. Do zadań tych izb należało przede wszystkim usprawnianie działalności gospodarczej przedsiębiorstw poprzez udzielanie konsultacji, porad i informacji, pielęgnowanie dobrych obyczajów gospodarczych oraz przedkładanie radom wytwórców i innym organom władzy państwowej propozycji i postulatów dotyczących warunków rozwoju handlu i hotelarstwa.

³⁵ Na ten brak konsekwencji zwraca uwagę w swojej rozprawie doktorskiej Olga Kozomara („Radnicko samoupravljanje i Asocijacija slobodnih individuumaa”, Univerzitet u Sarajevu, Filozofski Fakultet, Sarajevo, aprila 1963 god, s. 227).

Następnym krokiem było zarządzenie z 23.XII.1953 r. w sprawie zrzeszeń gospodarczych, które dotyczyło całej gospodarki narodowej i przewidywało możliwość powoływania izb gospodarczych (*privredno komore*), specjalistycznych zrzeszeń (*stručna udruženja*) i stowarzyszeń przedsiębiorstw (*zajednice preduzeća*). Na tej podstawie powołano Związkową Izbę Przemysłu i Transportu, Związkową Izbę Budownictwa i Związkową Izbę Handlu Zagranicznego. Przedsiębiorstwa rolne i leśne zostały wówczas zgrupowane w izbach republikańskich.

Izby gospodarcze miały się zająć przede wszystkim następującymi problemami: a) rozwój produkcji, b) wzrost wydajności pracy, c) zastosowanie nowych metod pracy, d) usprawnienie kooperacji między przedsiębiorstwami, e) pogłębianie specjalizacji, f) inicjowanie wspólnych zadań, g) wdrażanie postępu organizacyjnego, h) świadczenie usług specjalistycznych, i) pielęgnowanie dobrych obyczajów w dziedzinie stosunków gospodarczych itd.

Izby gospodarcze odgrywały istotną rolę przy opracowywaniu założeń polityki gospodarczej oraz przy ustalaniu metod i narzędzi ekonomicznych niezbędnych przy ich realizacji. Przedkładają one w tym zakresie organom władzy państwowej odpowiednie propozycje i uczestniczą w pracach nad przygotowaniem planów społecznych. Organami izby gospodarczej są: zgromadzenie ogólne reprezentujące członków zrzeszonych przedsiębiorstw i komitet zarządzający. Trzy czwarte składu tych organów stanowią przedstawiciele zrzeszonych przedsiębiorstw i komitet zarządzający, w $\frac{1}{4}$ są to przedstawiciele zrzeszonych organów władzy państwowej i innych instytucji.

Rola i funkcje zrzeszeń specjalistycznych nie różniły się w sposób istotny od roli i funkcji izb gospodarczych. Ustawa podkreślała jedynie bardziej techniczny charakter ich zadań. Miały się one przede wszystkim zająć problemami technologii, harmonizacją programów produkcyjnych różnych branż, badaniami rynku i koniunktury, studiami analitycznymi w zakresie cen zbytu i rentowności, analityczną oceną stanowisk pracy itd. Podobnie jak izby gospodarcze nie miały one prawa podejmowania bezpośredniej działalności ekonomicznej (produkcja, handel itp.) Zrzeszenia specjalistyczne, jak i poszczególne przedsiębiorstwa, były zmuszone zgłosić swoje przystąpienie do odpowiedniej izby gospodarczej.

Stowarzyszenia przedsiębiorstw objęły działalność kolei, poczt, telegrafu i telefonu (PTT) oraz zakłady elektroenergetyczne. Z uwagi na wysoki poziom integracji i centralizacji decyzji wynikającej z konieczności ciągłego i bezpośredniego uzgadniania procesu pracy i produkcji w poszczególnych jednostkach, przystąpienie do stowarzyszenia organizacji gospodarczych należących do tych branż było obowiązkowe.

System instytucjonalnych form współdziałania przedsiębiorstw ulegał dalszej ewolucji, czego wyrazem była ustawa z 23.XII.1957 r. o zrzeszeniach gospodarczych, która wprowadziła do praktyki gospodarczej nową koncepcję więzi gospodarczej między przedsiębiorstwami, wyrażającą się w bezpośrednim [koordynowaniu] wspólnych inicjatyw ekonomicznych, nie wyłączając fuzji przedsiębiorstw. Podstawą do dalszej reorganizacji była ustawa z 30.VI.1960 r. o zrzeszeniach gospodarczych i

współpracy ekonomicznej, która przewidywała powołanie na miejsce istniejących powiatowych izb rolnictwa i leśnictwa, powiatowych izb handlowych, powiatowych izb hotelarskich i powiatowych izb rzemieślniczo-komunalnych, gminnych izb działających na terenie jednej lub kilku gmin. Powstała również możliwość – na mocy ustawy republikańskiej – utworzenia jednolitej izby republikańskiej w zakresie przemysłu i górnictwa, budownictwa i transportu. Ustawa z 30.VI.1960 r. likwidowała zrzeszenia socjalistyczne, w miejsce których powołano – w ramach Związkowej Izby Przemysłu, Związkowej Izby Budownictwa i Związkowej Izby Komunikacji – tzw. rady gałęziowe (*saveti grana*).

Rady gałęziowe obejmują jedną lub kilka pokrewnych, bądź ściśle ze sobą powiązanych gałęzi lub dziedzin działalności. Są one upoważnione do przedkładania organom władzy państwowej rozwiązań dotyczących udoskonaleń danej gałęzi. Do ich zadań należy rozwijanie postępu technicznego, usprawnienie organizacji pracy, rozszerzenie kooperacji, pogłębianie specjalizacji, rozpatrywanie problemów samorządu robotniczego, analizowanie rynku i cen, opracowywanie norm zużycia materiałów, energii elektrycznej, siły roboczej itd. Rady gałęziowe zajmują się również problemem doskonalenia kadr i organizacją badań naukowych. Działają one zgodnie z uchwałami izby gospodarczej. Organami rady gałęziowej są: zebranie plenarne rady i komitet wykonawczy.

Dalszy etap organizacji instytucjonalnych form współdziałania przedsiębiorstw otwiera ustawa z 28.V.1962 r. o jednolitych izbach gospodarczych, która przewiduje, że wszystkie izby gospodarcze dotychczas istniejące jednoczą się w ramach powiatowych izb gospodarczych, republikańskich izb gospodarczych i Związkowej Izby Gospodarczej. Na miejsce dotychczasowych 351 izb gospodarczych powstało 49 jednolitych izb gospodarczych.

Przedstawionej ewolucji instytucjonalnych form współdziałania przedsiębiorstwa nie można rozpatrywać jako procesu rozwoju demokracji gospodarczej. W swoich założeniach izby gospodarcze i zrzeszenia specjalistyczne miały przejąć wiele z dotychczasowych funkcji gospodarczych organów władzy państwowej, lecz równocześnie miały one być niezależne od społeczności przedsiębiorstw. Zgodnie z tymi założeniami, „izby gospodarcze i zrzeszenia winny kojarzyć interesy organizacji gospodarczych swoich członków z interesami społeczeństwa. Z tego względu należy rozpatrywać izby gospodarcze i zrzeszenia nie jako organy przedsiębiorstw, lecz również jako organy społeczeństwa”.³⁶

W rzeczywistości izby gospodarcze i zrzeszenia stanowią raczej formę kojarzenia interesów personelu kierowniczego i specjalistów zajmujących różne pozycje w hierarchii, jaką tworzy rozbudowany system zarządzania gospodarką narodową i rządu państwem. Wskazywaliśmy już na przewagę personelu kierowniczego i fachowców w najwyższych organach przedstawicielskich w systemie władzy państwowej. Analogiczną sytuację ujawnia analiza składu społeczno-zawodowego komitetów zarządzających izb gospodarczych (patrz tablica 5), a także rad i

³⁶ Velimar Vlacić, *Ekonomika Jugoslavije*, „Savremena Administracija”, Beograd 1964, s. 80.

komitetów zarządzających stowarzyszeń (wspólnot) przedsiębiorstw (patrz tablice 6 i 7). Nic zatem dziwnego, że w krótkim czasie ujawniły się w ich działalności tendencje biurokratyczne:

„Zaczęto uważać, jak pisze V. Vlacić, że liczne funkcje, które organy państwowe i przedstawicielskie przekazały izbom gospodarczym (poszczególne z tych funkcji zostały przedwcześnie przekazane), winny być wykonywane, tak jak w okresie, kiedy były realizowane przez organy państwowe i przedstawicielskie. Ponieważ sprawowanie kontroli nad działalnością izb gospodarczych i pokrewnych zrzeszeń było znacznie trudniejsze aniżeli nad działalnością aparatu państwowego, przeto tym łatwiej mogły się ujawnić biurokratyczne w pewnym stopniu tendencje w aparacie izb gospodarczych (który zaczął wyrastać ponad samorządne organy izb gospodarczych) oraz metody i praktyka odbiegające od charakteru izb gospodarczych jako samorządnych organizacji przedsiębiorstw.”³⁷

3. Idea niezależności ekonomicznej przedsiębiorstw a rzeczywistość gospodarcza

Jak wykazuje dotychczasowa analiza, ani rady wspólnot pracujących, ani też instytucjonalne formy współdziałania przedsiębiorstw nie stworzyły obiektywnych przesłanek dla powstania ogólnonarodowego związku zrzeszeń wytwórców. Podstawą samorządu robotniczego pozostaje przedsiębiorstwo. Próba usankcjonowania przyjętego raczej w teorii aniżeli w praktyce rozwiązania problemu demokracji gospodarczej jest proklamowanie hasła coraz szerszej samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstwa jako głównego warunku dalszego rozwoju samorządu robotniczego. W rezultacie instytucja samorządu robotniczego jest oparta na bardzo kruchych fundamentach.

a) przesłanki teoretyczne

Nie unikając ani schematyzmu, ani uproszczeń można by w sposób następujący scharakteryzować podstawowe założenie teoretyczne jugosłowiańskiego systemu gospodarczego. Przyjmuje się przede wszystkim założenie, że społeczności przedsiębiorstw zostały postawione w sytuacji, w której ruch cen i rynek stają się dla nich głównym regulatorem procesu reprodukcji w ich własnych przedsiębiorstwach. Toczy się jednak spór w sprawie „ceny ekonomicznej” zgodnej z prawami rozwoju gospodarczego w okresie przejściowym. Jedni uważają, że winna to być „cena dochodowa”, inni natomiast bronią „ceny produkcji.”

Najbardziej konsekwentne stanowisko w obronie „ceny dochodowej” zajmuje M. Korać. Wychodzi on z założenia, że również w gospodarce jugosłowiańskiej „... społeczny proces produkcji jest zatomizowany, względnie rozczłonkowany na szereg samodzielnych jednostek wytwórczych – kolektywów pracowniczych, powiązanych poprzez rynek i wymianę towarową w nierozzerwalną całość. Stąd też, w tej

³⁷ V. Vlacić, *Ekonska politika Jugoslavije, op. cit.*, s. 81.

gospodarce urzeczywistniają się żywiołowe procesy właściwe każdej produkcji społecznej, w której bogactwo społeczne wytwarzane jest w postaci towaru.”³⁸

Cena dochodowa powoduje przepływ nowowytworzonej wartości z gałęzi o niskim organicznym składzie kapitału do gałęzi o wyższym składzie. Ilustrację do tego procesu stanowi tablica 8.

Również „cena produkcji” – chociaż w mniejszym stopniu aniżeli „cena dochodowa” – faworyzuje społeczności przedsiębiorstw o wyższym organicznym składzie kapitału. Najbardziej wszechstronną, teoretyczną próbę uzasadnienia „ceny produkcji” jako podstawy rozwoju samorządności wytwórców podjął M. Todorović.³⁹

Przyjmując jako wyjściowe dane zawarte w tablicy opracowanej przez M. Koracia, można przedstawić wpływ ceny produkcji na przepływ wartości dodatkowej między poszczególnymi gałęziami (patrz tablica 9).

Todorović odrzuca „cenę dochodową” jako sztuczną konstrukcję, preferując „cenę produkcji”, poprzez którą, jego zdaniem, w sposób naturalny przejawia się działanie prawa wartości. Można jednak przyjąć, że w przeciwieństwie do kapitalisty, który jest zainteresowany maksymalizacją wartości dodatkowej, społeczność przedsiębiorstwa, która stanowi przede wszystkim wspólnotę pracowniczą, jest zainteresowana maksymalizacją całej nowowytworzonej wartości.

Obie koncepcje ceny są oparte na sztucznych przesłankach teoretycznych dotyczących roli rynku w okresie przejściowym. Dotyczy to w szczególności ich roli jako regulatora procesu reprodukcji w poszczególnych przedsiębiorstwach.

Przyjmuje się milcząco, że społeczność przedsiębiorstwa będzie postępowała, tak jak postępował indywidualny kapitalista, tzn. że będzie zainteresowana tym, aby jak największą część dochodu czy wartości dodatkowej przeznaczać na inwestycje produkcyjne. Z całkiem zrozumiałych i logicznych względów trudno oczekiwać tego rodzaju jednolitej postawy wszystkich grup społeczno-zawodowych czy poszczególnych ich członków.

Kapitalistyczny przedsiębiorca maksymalizował inwestycje produkcyjne, gdyż zmuszała go do tego bezwzględna walka konkurencyjna. Niepowodzenie w tej walce mogło oznaczać nie tylko ruinę finansową, lecz również degradację społeczną. Społeczność przedsiębiorstwa, nawet gdyby przyjąć, że działa w sposób jednomyślny, nie znajdzie się nigdy pod tak silną presją. Przedsiębiorstwo pozostaje częścią własności państwowej i straty, jakie ponosi wyrównują się w jej ramach.

Maksymalizacja inwestycji produkcyjnych nie oznaczała dla kapitalistycznego przedsiębiorcy tych osobistych wyrzeczeń w zakresie konsumpcji, jakie musi przyjąć na siebie społeczność przedsiębiorstwa.

Kapitalistyczny przedsiębiorca jednoosobowo decydował o losie przedsiębiorstwa i kapitałach, jakimi dysponował i które mógł inwestować w każdej

³⁸ Miladin Korać, *Teorija socijalističke robne proizvodnje*, „Nasa Stvarnost” 12/1962, s. 590. Patrz również: Tihomir Vlaskalić, *Teorijske osnove i neki rezultati analize ekonomskog položaja robnih proizvođača u našem privrednom sistemu*, „Socijalizam” 5/1964, ss. 598-614.

³⁹ Mijalko Todorović, *Oslobađanje rada*, „Kultura”, Beograd 1965.

dziedzinie działalności produkcyjnej czy usługowej. Zakres dyspozycji społeczności przedsiębiorstwa jest ograniczony przez ogólnonarodowy plan społeczny, a ustalone w nim podstawowe propozycje podziału dochodu narodowego i instrumenty ekonomiczne poważnie zawężają sferę samodzielności gospodarczej przedsiębiorstwa, jak również i jego horyzont czasowy.

Wreszcie przeświadczenie, że społeczność przedsiębiorstwa będzie postępowała, tak jak kapitalistyczny przedsiębiorca, jest oparte na założeniu, iż stanowi ona jednolitą zbiorowość w sposób trwały związaną z określonym przedsiębiorstwem. Jeżeli jednak weźmie się pod uwagę dużą płynność zatrudnienia w ciągu roku oraz ciągłą presję w kierunku zlikwidowania poważnych rezerw siły roboczej w przedsiębiorstwach, to łatwo zrozumiemy, dlaczego przeświadczenie, iż społeczność przedsiębiorstwa stanowi stałą zbiorowość, jest nierealistyczne. Świadczy o tym staż pracy zatrudnionych w przedsiębiorstwach i instytucjach sektora upaństwowionego (patrz tablica 10). Z danych zawartych w tablicy 10 wynika, że więcej niż 1/3 (34,3% zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie czy danej instytucji legitymuje się stażem pracy do 3 lat). Należy przy tym stwierdzić, że skłonności do uwieczniania składu społeczności przedsiębiorstw byłyby sprzeczne z potrzebami rozwoju gospodarczego. Nieuzasadniona jest, na przykład, praktyka tworzenia za wszelką cenę nowych miejsc pracy po to tylko, aby zapewnić pracę wszystkim dotychczas zatrudnionym. Tego rodzaju praktyka świadczy jedynie o braku racjonalnej, ogólnonarodowej polityki zatrudnienia.

Ponieważ wszystkie zasygnalizowane wyżej zjawiska występowały i w przeszłości, należy uznać jako trudną do obrony tezę, iż środki produkcji „...rozpatrywane w długim okresie, nie są niczym innym, jak częścią dochodu, wytworzonego i zakumulowanego, a nie przeznaczonego na konsumpcję tego kolektywu”.⁴⁰

Teza o kolektywie, który nie przejadł i nie roztrwoniał nagromadzonego bogactwa i dzięki temu zdobył po wielu latach „naturalne prawo do procentu” od „uciulanego kapitału”, przypomina do złudzenia teorię „oszczędnego kapitalisty”. Wystarczy jednak spojrzeć na podział organizacji gospodarczych według wartości posiadanych środków produkcji na 1 zatrudnionego (patrz tablice 11 i 12), aby uświadomić sobie bezpodstawność tezy o oszczędnym kolektywie. Teza ta ma raczej na celu usprawiedliwienie rażących dysproporcji w poziomie przeciętnych dochodów netto na 1 zatrudnionego wynikających głównie nie z większego wkładu pracy, lecz z większego zaangażowania środków ogólnospołecznych. Dysproporcje te zawierają się w granicach od poniżej 12 tys. dinarów (miesięcznie) do powyżej 39 tys. Środki trwałe i obrotowe przypadające na 1 zatrudnionego wahają się od 50 tys. do 50 mln. dinarów (stosunek 1:1000).

Z tych wszystkich względów społeczności przedsiębiorstw są przede wszystkim zainteresowane tym, aby jak największą część wartości dodatkowej czy dochodu przeznaczyć nie na inwestycje produkcyjne, lecz na dochody osobiste. W

⁴⁰ M. Korać, *Teorija socijalisticke robne proizvodnje*, op. cit., s. 597.

konsekwencji głównym skutkiem przyjęcia ceny produkcji, a w wyższym jeszcze stopniu ceny dochodowej, jest nieuzasadnione pogłębianie rozpiętości płac na korzyść przedsiębiorstw o wysokim składzie organicznym kapitału. Ponadto muszą wystąpić bardzo poważne rozpiętości płac w przedsiębiorstwach położonych w mieście Kragujevac.

Wprawdzie zwiększenie inwestycji produkcyjnych stwarza perspektywę jeszcze wyższych dochodów w przyszłości, jednakże z tych samych szans mogliby skorzystać tylko ci pracownicy, którzy w przyszłości będą zatrudnieni w danym przedsiębiorstwie. Tego rodzaju gwarancja nie jest realna i nie uzyska nigdy sankcji.

Najdonioślejszym wnioskiem teoretycznym płynącym z dotychczasowych rozważań jest konkluzja, iż przedsiębiorstwa podejmując niezależnie od siebie decyzje gospodarcze, nie są w stanie z góry przewidzieć dalszych ich skutków. Z żywiołowego starcia nieuzgodnionych dążeń i, w konsekwencji, sprzecznych interesów nie może się zrodzić interes ogólnospołeczny.⁴¹ Dlatego też musi istnieć ośrodek koordynujący działalność przedsiębiorstw, niezależny od tych ostatnich i posiadający niezbędne środki dla realizacji zadań nakreślonych w planach społecznych federacji, republik, powiatów i gmin.

W myśl założeń teoretycznych jugosłowiański system gospodarczy miał stanowić przykład harmonijnego połączenia zasady samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstw i zasady centralnego planowania. W rzeczywistości nie osiągnięto jednak przewidywanej harmonii, a centralna administracja zachowała decydującą pozycję w całym systemie gospodarczym.

b) pozorny i rzeczywisty dylemat

Perspektywy rozwoju demokracji gospodarczej i społecznej w ogóle, zaś samorządu robotniczego i różnych form samorządu społecznego w szczególności, są zazwyczaj rozważane w Jugosławii jako zagadnienie, którego rozstrzygnięcie jest zależne od rozwiązania dylematu: centralizacja czy decentralizacja systemu zarządzania gospodarką narodową i systemu władzy państwowej? W rzeczywistości jednak jest to dylemat pozorny, prawdziwy bowiem brzmi: centralizm biurokratyczny czy centralizm demokratyczny?

Centralizm jest zjawiskiem, którego obiektywne przesłanki wyrastają na gruncie burzliwego rozwoju sił wytwórczych i ciągłego pogłębiania społecznego podziału pracy. Procesy te oznaczają konieczność coraz ściślejszego koordynowania, od którego w coraz żywszym stopniu zależy efektywność gospodarki narodowej. Konieczność ta wyjaśnia rosnącą – niezależnie od systemu ustrojowego – funkcję gospodarczą państwa.⁴²

⁴¹ "Przychody pracownika stanowią w perspektywie podstawowy motyw ekonomiczny w działalności gospodarczej kolektywów pracowniczych. Nie jest to czymś nienormalnym, lecz właśnie warunkiem ich afirmacji jako producentów towarów. Słysz się często, że przedsiębiorstwa winny uwzględniać interesy wyższej i szerszej wspólnoty społecznej. Jako producenci towarów mogą oni tak postępować jedynie w wyjątkowych przypadkach." (Strasimir Popović, *Prilog gradnji o ekonomskom sistemu Jugoslavije*, „Nasa Stvarnost” 5/1963, s. 542-543.)

⁴² Opisuując funkcjonowanie współczesnej gospodarki Stanów Zjednoczonych, Adolf F. Berle stwierdza, że sam budżet państwowy „...wywiera ogromny wpływ na gospodarkę tego kraju, gdyż poprzez budżet Stany

Centralizm stanowi więc w rozwoju gospodarczym i społecznym państw współczesnych zjawisko nieuchronne. Dlatego też o treści społecznej tego zjawiska decyduje charakter władzy państwowej. Słuszność tej tezy potwierdza również rozwój systemu społeczno-gospodarczego Jugosławii. Podstawę centralizmu w tym kraju stworzyło upaństwowienie kluczowych gałęzi gospodarki narodowej. Nosił on jednak charakter biurokratyczny, gdyż decyzje dotyczące dalszego rozwoju gospodarczego i społecznego kraju zostały skoncentrowane w rękach hierarchicznie rozbudowywanej administracji państwowej. Niezwykle silne tendencje do pospiesznego upaństwowienia całej gospodarki narodowej rodziły poważne spory w grupach społecznych – najsilniejszą było chłopstwo – zagrożonych w swojej pozycji drobnych posiadaczy, co w konsekwencji wzmagало konieczność dalszej rozbudowy aparatu administracyjnego. Ponadto podjęte w tych warunkach próby szybkiej realizacji niezwykle ambitnych założeń pierwszego planu pięcioletniego wymagały jeszcze wyższej koncentracji władzy i dyspozycji w rękach administracji państwowej.

Zerwanie stosunków, jakie łączyły Jugosławię z krajami obozu socjalistycznego, postawiło to państwo, a w szczególności jego aparat administracyjny, w niezwykle ciężkiej sytuacji. W państwach obozu socjalistycznego, w którym to właśnie okresie zaczął się upowszechniać kult jednostki, gwałtownie atakowano system społeczno-polityczny Jugosławii. W warunkach zupełnej niemalże izolacji międzynarodowej, jedyną szansą wyjścia z impasu ekonomicznego i politycznego było odwołanie się do całego społeczeństwa i uzyskanie jego masowego poparcia.

Hasło decentralizacji w systemie zarządzania gospodarką narodową i w systemie władzy państwowej złagodziło napięcie społeczne, tak przecież niebezpieczne w warunkach ciężkiej sytuacji ekonomicznej. Wprowadzenie zasady konkurencji między przedsiębiorstwami, którym przyznano pewien zakres samodzielności gospodarczej, było rozwiązaniem chwilowo korzystnym. Później zrezygnowanie z administracyjnie przeprowadzonej kolektywizacji przyniosło, zwłaszcza na wsi, dalsze uspokojenie umysłów [zmysłów – omyłkowo w oryginale].

Jednakże decentralizacja w systemie zarządzania gospodarką narodową nie oznacza jeszcze sama przez się realizacji założeń socjalistycznej demokracji gospodarczej. Decentralizacja oznacza jedynie proces przekazywania części uprawnień przysługujących dotychczas centralnemu ośrodkowi dyspozycyjnemu jednostkom podległym. Proces ten może nie zmienić w istocie rzeczy faktu, iż główne decyzje posiadające decydujące znaczenie dla dalszego rozwoju całego systemu społeczno-gospodarczego pozostają w rękach niezależnego od społeczeństwa centralnego, administracyjnego ośrodka dyspozycyjnego. Decentralizacja nie musi więc oznaczać przewyciężenia centralizmu biurokratycznego i często stanowi jedynie próbę przeciwdziałania najbardziej absurdalnym i rażącym jego przejawom. Szczegółowe centralne planowanie, którego ideałem było odgórne wyznaczanie zadań produkcyjnych na wszystkich szczeblach,

Zjednoczone skupiają i wydatkują ponad 15% całego dochodu narodowego." (*The American Economic Republic*, Harcourt, Brace and World Inc., New York 1963, s. 110).

do stanowiska roboczego włącznie, stwarzało sytuację, w której „centralny planifikator” przestawał panować nie tylko nad całością, lecz również nad poszczególnymi odcinkami działalności gospodarczej.⁴³ Należy ponadto stwierdzić, że z uwagi na burzliwy rozwój sił wytwórczych i ciągle pogłębianie się społecznego podziału pracy, następuje w krótkim czasie nawrót do dalszej centralizacji decyzji. W rezultacie dylemat: centralizacja czy decentralizacja zostaje rozwiązany poprzez uznanie centralizmu biurokratycznego jako nieuchronnego zjawiska.⁴⁴

Centralizm biurokratyczny oznacza oddanie faktycznej dyspozycji środkami produkcji, a w konsekwencji i całego systemu władzy, w ręce administracji zorganizowanej na zasadzie hierarchicznego podporządkowania. Decentralizacja oznacza więc najczęściej pewne techniczno-organizacyjne zmiany w tej hierarchii.

Centralizm demokratyczny natomiast zakłada istnienie konsekwentnie rozbudowanego systemu przedstawicielskiego, w którym samorządy robotnicze w poszczególnych przedsiębiorstwach stanowią podstawowe ogniwo. W tym systemie wszystkie ogniwa administracji gospodarczej są podporządkowane odpowiednim ogniwom systemu przedstawicielskiego zrzeszeń wytwórców. Istota tego systemu polega przede wszystkim na tym, iż władza znajduje się w rękach samych wytwórców, zaś funkcje administracyjne zostają sprowadzone do funkcji organizacyjno-technicznych. Podstawą całego samorządu wytwórców stanowi samorząd robotniczy, w którym główną rolę ma do spełnienia klasa robotnicza.

c) doświadczenia praktyczne

Koncepcja rozwiązania problemu demokracji gospodarczej na drodze ekonomicznego usamodzielnienia przedsiębiorstwa okazała się nierealna i nietrwała. Głębsza analiza prób podejmowanych w celu zrealizowania tej koncepcji dowodzi, że pozostawała ona w głównej mierze obietnicą.

Nawet z czysto formalnego punktu widzenia proces „przekazywania” zarządu nad przedsiębiorstwami radom robotniczym trwał do 1960 roku. W czerwcu 1950 r. przyjęta została ustawa o zarządzaniu przedsiębiorstwami przez kolektywy fabryczne. Jednakże dopiero w 1952 r. odstąpiono od zasady szczegółowego planowania administracyjnego na rzecz systemu planów społecznych. W roku 1953 ustawa konstytucyjna usankcjonowała prawo wytwórców do bezpośredniego zarządzania przedsiębiorstwami. Rady wytwórców w skupstwach ludowych, które miały zapewnić wpływ przedsiębiorstwom na gospodarkę narodową (w przekroju pionowym) zostały powołane pod koniec 1953 r. W roku 1954 wprowadzono w życie system narzędzi ekonomicznych. Nastąpiło przejście od administracyjnego systemu przyznawania kredytów przeznaczonych na finansowanie inwestycji i środków obrotowych na podstawie konkursów. W tym samym roku wprowadzono samorząd

⁴³ „...nawet najdalej posunięta centralizacja z konieczności pozostawiała de facto sporo swobody kierownictwu przedsiębiorstwa.” (Maurice Dobb, *Szkice z teorii wzrostu i planowania*, PWN, Warszawa 1963, s. 109).

⁴⁴ “Mimo swoich pretensji do decentralizacji ośrodki inicjatywy w gospodarce jugosłowiańskiej pozostały bardzo scentralizowane.” (Albert Meister, *Caractéristique de l’associationnisme et du militantisme en Yougoslavie*, „Sociologie du Travail” 1/1964, s. 21).

robotniczy w przedsiębiorstwach kolejowych, pocztowych i żeglugi morskiej. Pod koniec 1954 r. powołano do życia izby gospodarcze i zrzeszone przedsiębiorstwa. Fundusze trwałe zostały przekazane kolektywom przedsiębiorstw w 1955 r., fundusze obrotowe zaś – w 1957 r. W początkach 1957 r. zastosowano w niektórych dziedzinach gospodarki narodowej system wynagradzania oparty na udziale indywidualnych wytwórców w zyskach.

Nie zapewniono więc jeszcze przedsiębiorstwom obiecanych uprawnień, gdy w roku 1958 zapoczątkowany został proces integracji gospodarczej, który prowadzi konsekwentnie do likwidacji rynku jako regulatora produkcji i sprawdzianu efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa, przywracając bezpośredniemu rachunkowi ekonomicznemu jego pełne znaczenie.⁴⁵

Złudzenia dotyczące możliwości ekonomicznego usamodzielnienia się przedsiębiorstwa mogły być podtrzymywane wyłącznie w oparciu o historyczną metodę analizy zjawisk społeczno-gospodarczych. Nadmierna koncentracja i centralizacja produkcji w okresie pierwszego planu 5-letniego musiała spowodować odwrotną reakcję, zwłaszcza w momencie gwałtownego zahamowania – w wyniku zerwania stosunków gospodarczych ze Związkiem Radzieckim i krajami demokracji ludowej – rozwoju sił wytwórczych. Błędem było przeświadczenie, iż tego rodzaju reakcja oznacza początek trwałego odwrotu w kierunku dekoncentracji i decentralizacji produkcji.

W miarę przewyższania powstałych trudności, przyspieszone tempo wzrostu gospodarczego wzmagało proces koncentracji i centralizacji produkcji, a ekonomiczna podstawa działalności samorządu zawężała się z każdym rokiem. W konsekwencji administracja państwowa zachowała decydujący wpływ na życie gospodarcze.

Świadczą o tym przede wszystkim dane ilustrujące udział poszczególnych podmiotów działalności gospodarczej w decyzjach dotyczących bezpośrednio polityki inwestycyjnej (patrz tablica 14).⁴⁶

Administracja centralna posiada poza tym cały szereg innych jeszcze możliwości umacniania swojego wpływu na życie gospodarcze. Może ona stosować ulgi przy wnoszeniu opłat od dochodu. Ulgi te w odniesieniu do całej gospodarki narodowej wyniosły: w roku 1961 – 41,8% wszystkich opłat, w roku 1962 – 44,4%, w pierwszej połowie 1963 r. – 41,3%. Zgodnie z zasadami wszystkie organizacje gospodarcze miały wnieść opłatę od dochodu w wysokości 15%, co miało w sumie dać w roku 1961 – 258 510 milionów dinarów, w roku 1962 – 215 009 milionów dinarów. W wyniku zastosowania ulg wpłacono: w roku 1961 – 150 451 milionów dinarów, zaś w

⁴⁵ Por. Stefan Dulski, „Przedsiębiorstwo w systemie jugosłowiańskim (1952-1960)”. Praca doktorska, SGPiS, Warszawa 1961.

⁴⁶ „Niektóre w przybliżeniu ściśle szacunki wykazują, że kolektywy pracownicze dysponują efektywnie ogółem 7-8% akumulacji społecznej. Największą częścią akumulacji społecznej dysponują bezpośrednio lub pośrednio zarządzają – Federacja oraz inne odłamy społecznej wspólnoty, łącznie z gminami.” (Jovan Raicević, *Živoju Rakocević, Drustveno ekonomsko protpostavke životnog standarda*, „Socijalizam” 4/1964, s. 510).

roku 1962 – 139 615 milionów dinarów. Znaczenie tych ulg dla poszczególnych działów gospodarki narodowej obrazuje tablica 15.

Inną formą odgórnego przesądzania (*post factum*) o ostatecznych wynikach ekonomicznych przedsiębiorstwa i korzyściach poszczególnych społeczności fabrycznych są ulgi przy wpłacaniu odsetek od wartości środków trwałych i obrotowych, na co wyraźnie wskazuje tablica 16.⁴⁷

Nieuchronną konsekwencją tych zjawisk był systematyczny wzrost zakresu dyspozycji organów gospodarczych poza przedsiębiorstwem. Dotyczy to w szczególności organów administracyjnych federacji, republiki, powiatu i gminy oraz systemu banków, pozostających w istocie rzeczy poza kontrolą samorządów robotniczych w poszczególnych przedsiębiorstwach.

Często jako najoczywistszy dowód, iż przedsiębiorstwo posiada niezwykle szeroki zakres samodzielności gospodarczej, przytacza się fakt, iż plany społeczne opracowywane przez federację, republikę, powiat i gminę nie stanowią obowiązujących dyrektyw dla przedsiębiorstw i że, niezależnie od tych planów, przedsiębiorstwa opracowują własne plany. Głębsze wniknięcie w założenia i treść planów społecznych dowodzi jednak, że wywierają one decydujący wpływ na losy przedsiębiorstwa dyktując mu (wprawdzie pośrednio) zasady działania. Plany te wyznaczają bowiem główne proporcje podziału dochodu narodowego, a co ważniejsze wyznaczają narzędzia ekonomiczne o zasadniczym znaczeniu dla perspektyw rozwojowych poszczególnych przedsiębiorstw. Zmiana proporcji i narzędzi ekonomicznych, na które przedsiębiorstwa nie mają żadnego wpływu, zmieniają się wraz z każdym planem rocznym, co utrudnia, o ile wręcz nie uniemożliwia, przewidywanie warunków, w jakich przyjdzie przedsiębiorstwu działać. Tak więc i w sensie horyzontu czasowego, możliwość ustalenia samodzielnego planu perspektywicznego staje się w zasadniczym stopniu problematyczna. W konsekwencji przedsiębiorstwa oczekują każdego roku nowych zadań planowych i związanych z nimi narzędzi polityki ekonomicznej, hamując działalność gospodarczą przedsiębiorstw. Nie dysponują one bowiem niezbędnymi przesłankami dla ustalenia kierunków swojej działalności.⁴⁸

Dotyczy to w pierwszym rzędzie tendencji do obniżania poziomu produkcji (w szczególności przemysłowej) na początku każdego roku (w porównaniu z ostatnimi miesiącami roku poprzedniego). Na istnienie tej tendencji wskazuje również silny wzrost liczby bezrobotnych na początku każdego roku oraz wykorzystanie czasu pracy w przedsiębiorstwach. Np. w styczniu 1963 roku na 1 zatrudnionego przypadły 174 przepracowane godziny (173 w lutym i 186 w marcu), zaś w grudniu – 184 (180 w listopadzie i 191 w październiku), zaś godziny opłacone, a nie

⁴⁷ Dane dotyczące zwolnień (ulg) od opłat od dochodu oraz przy wpłacaniu odsetek od wartości środków trwałych i obrotowych pochodzą z opracowania Dušana Bilandzicia pt. *Problemi materijalne osnove samoupravljanja w radnim organizacijama*, „Socijalizam” 3/1964, s. 332-352.

⁴⁸ Ekonomisci jugosłowiańscy liczą na to, że sytuacja ta zmieni się na lepsze po wprowadzeniu planowania „ciągłego” (*kontinuirano planiranje*). O możliwości wprowadzenia planowania „ciągłego” do praktyki jugosłowiańskiej pisze Jakov Sirotkovic w pracy pt. „Privredni sistem i društveno planiranje Jugoslavije” („Narodne Novine”, Zagreb 1964, s. 55-57).

przepracowane wyniosły na 1 zatrudnionego: w styczniu – 34, a w grudniu – 20.⁴⁹ Samodzielność ta jest tym bardziej ograniczona, że przedsiębiorstwo dysponuje oficjalnie tylko częścią funduszu akumulacji, faktycznie zaś i o tej części funduszu akumulacji przedsiębiorstwo nie decyduje całkowicie samodzielnie.

4. Integracja gospodarcza a samorząd robotniczy

Momentem przełomowym w całej dotychczasowej ewolucji samorządu robotniczego jest integracja gospodarcza, której podstawy stwarza ustawa z 23.XII.1957 r. o zrzeszeniach gospodarczych. Przewiduje ona szerokie możliwości zawierania przez przedsiębiorstwa porozumień dotyczących określonych form współpracy gospodarczej, bądź powoływanie zrzeszeń przedsiębiorstw. Zrzeszenia przedsiębiorstw są powoływane głównie w celu: 1) zrealizowania określonych, wspólnych zadań w zakresie produkcji i zbytu; 2) uzgodnienia planów produkcji, jej asortymentu i jakości; 3) dokonania wspólnego zakupu i wykorzystania licencji; 4) wspólnego zaopatrzenia się w surowce i materiały; 5) zorganizowania wspólnie zbytu towarów i urządzeń; 6) dokonania wspólnych transakcji na rynkach światowych; 7) przeprowadzenia wspólnymi siłami różnego rodzaju prac usługowych (jak np. spedycje czy przewóz towarów); 8) przeprowadzenia połączonymi siłami różnych prac badawczych, projektowych, inwestycyjnych, konstrukcyjnych, montażowych i remontowych; 9) wspólnego eksploatowania maszyn i urządzeń; 10) wspólnego zakładania nowych przedsiębiorstw, urządzeń pomocniczych, powierzchni składowych, wydziałów itd.

Pod koniec 1961 r. istniało ogółem 66 tego rodzaju zrzeszeń opartych na wspólnym porozumieniu przedsiębiorstw. Najwięcej zrzeszeń (13) powstało w przemyśle spożywczym, następnie w przemyśle metalowym (11), w przemyśle chemicznym (8) i przemyśle energetycznym (6). Zrzeszenia te skupiały 800 organizacji gospodarczych, z tego 46,5% na terytorium Serbii, 19,6% w Chorwacji, 15,7% w Słowenii, 9,6% w Bośni i Hercegowinie, 7,4% w Macedonii i 1,2% w Czarnogórze.⁵⁰

Najwyższą formą i logiczną konsekwencją integracji gospodarczej jest fuzja przedsiębiorstw, które tracą w rezultacie osobowość prawną, przekształcając się w zakłady, bądź wydziały nowego, wielkiego kombinatu.

Integracja gospodarcza jest nieuchronnym skutkiem stale pogłębiającego się społecznego podziału pracy i koncentracji produkcji, a jednocześnie warunkiem wzrostu wydajności pracy społecznej. Wielkie przedsiębiorstwa posiadają zdecydowaną przewagę nad drobnymi. Wychodzą one bowiem naprzeciw najkorzystniejszym implikacjom społecznego podziału pracy, umożliwiając specjalizację produkcji, wprowadzenie dużych serii. Większa skala operacji umożliwia lepszą organizację procesu produkcji, a tym samym i obniżenie jednostkowych kosztów produkcji. W wielkich przedsiębiorstwach stosunkowo

⁴⁹ Patrz: S.G. SFRJ 1964, s. 107.

⁵⁰ Velimir Vasić, *Ekonomika Jugoslavije*, op. cit., s. 87.

mniejsze są rozmiary koniecznych rezerw środków obrotowych, niższe są znacznie koszty handlowe.

Na olbrzymie straty, jakie ponosi gospodarka jugosłowiańska na skutek zatomizowania procesów produkcyjnych i gospodarczych wskazują autorzy różnych prac, artykułów, wypowiedzi. Szczególnie cenne są jednak materiały dotyczące przebiegu integracji gospodarczej w Chorwacji opracowane przez Republikańską Izbę Gospodarczą.⁵¹ Z kompleksowo opracowanych materiałów wynika w sposób niezbity, że przyspieszenie procesów integracyjnych we wszystkich działach gospodarki narodowej warunkuje rozwiązanie problemu wzrostu wydajności pracy, modernizacji przedsiębiorstw, wąskich gardeł, racjonalnego wykorzystania maszyn i urządzeń oraz surowców, materiałów i półfabrykatów.

„W chwili obecnej – czytamy we wnioskach – należy wszechstronnie rozwijać szersze procesy integracyjne nie tylko w granicach republik, lecz również w skali całej federacji. Przyspieszenie tych procesów znacznie zwiększy efektywność gospodarki narodowej i przyczyni się do szybszego jej włączenia do międzynarodowego podziału pracy”⁵²

Już w obecnej chwili, w wielu gałęziach dotrzymanie kroku postępowi technicznemu i zasadom współczesnej organizacji produkcji wymaga integracji w skali całego kraju. Do takich gałęzi należy, m.in. przemysł stoczniowy, który, zgodnie z postulatami Republikańskiej Izby Gospodarczej Chorwacji, winien tworzyć ogólnozwiązkowe zrzeszenie.

Integracja gospodarcza umożliwia lepsze wykorzystanie maszyn i urządzeń. Jako przykład może posłużyć przemysł budowy maszyn. Według danych przedstawionych w materiałach opracowanych przez Republikańską Radę Gospodarczą Chorwacji, wartość produkcji przemysłu budowy maszyn wynosiła w tej republice około 137 miliardów dinarów, z tego na produkcję urządzeń przypadało 60 miliardów dinarów. Oceniano, że całkowita produkcja urządzeń dla przemysłu przetwórczego Chorwacji wynosiła 25 miliardów dinarów. Uwzględniając fakt, że potencjał produkcyjny przemysłu budowy maszyn był wykorzystywany zaledwie w 60%, obliczono, iż pełne wykorzystanie jego mocy pozwoliłoby zwiększyć produkcję urządzeń dla przemysłu przetwórczego o 10-20 miliardów dinarów, dzięki czemu produkcja urządzeń dla przemysłu przetwórczego mogłaby osiągnąć wartość około 35-45 miliardów dinarów. Wprowadzenie specjalizacji produkcji, podziału pracy i zwiększenie współczynnika zmianowości – oto warunki, które by pozwoliły na wzrost produkcji o dalsze 30%. Istnieją zatem – przy aktualnym potencjale produkcyjnym – realne możliwości zwiększenia produkcji urządzeń dla przemysłu przetwórczego w wysokości około 50-70 miliardów dinarów (obecnie 25 miliardów).⁵³

⁵¹ *Integraciona kretanja u privredi Hrvatske – Privredna Komora S.R. Hrvatske, "Narodne Novine", Zagreb 1964.*

⁵² Tamże, s. 114.

⁵³ Tamże, s. 20-21.

Innym przykładem jest jugosłowiański przemysł obuwniczy, który już od 10 lat nie przekracza przeciętnej dziennej produkcji na robotnika w wysokości 4 par obuwia, gdy tymczasem w Stanach Zjednoczonych przeciętna ta wynosi 12 par, a w koncernach wyspecjalizowanych w jednorodnej produkcji dochodzi nawet do 30 par. Jedynie zakłady „Borovo” osiągają przeciętną dzienną produkcję 8 par obuwia na robotnika. Dzięki podziałowi pracy i specjalizacji można by dość szybko osiągnąć jako przeciętną dla całego przemysłu obuwniczego normę zakładów „Borovo”, te ostatnie zaś mogłyby podnieść przeciętną dzienną produkcję na robotnika do 20-30 par obuwia.⁵⁴

Integracja gospodarcza przełamuje bariery między różnymi działami i gałęziami gospodarki narodowej. Świadczy o tym powstawanie wielkich kombinatów rolno-przemysłowych dysponujących areałem ziemi od 3 do 30 tysięcy ha.⁵⁵ Przykładem postępującej integracji międzygałęziowej jest transport.⁵⁶

Integracja gospodarcza, a w szczególności powstanie kombinatów, ujawnia i wchodzi w konflikt ze zróżnicowaniem płac, nie zawsze uzasadnionymi różnicami w ilości i jakości świadczonej przez pracowników pracy w poszczególnych branżach gospodarki uspołecznionej. Kombinaty łączą przedsiębiorstwa różnych branż. Np. w kombinatach energetycznych zostają połączone przedsiębiorstwa górnicze i energetyczne. W kombinatach rolno-spożywczych zostają połączone wielkie gospodarstwa rolne oraz przedsiębiorstwa przemysłu spożywczego. Poszczególne branże posiadają różne skale wynagrodzenia usankcjonowane w przepisach dotyczących najniższych dochodów osobistych i uznane w porozumieniach taryfowych.

W wyniku integracji w ramach jednego przedsiębiorstwa powstaje problem wyrównania poziomu płac, przy czym największą inicjatywę wykazują wydziały o niższym poziomie wynagrodzenia. Na tym gruncie rodzą się sprzeczności interesów, których kombinat, w ramach swoich uprawnień, nie jest w stanie przezwyciężyć.

Sprzeczność ta znajduje swój wyraz w działalności, a nawet w strukturze samorządu robotniczego. Często centralna rada robotnicza kombinatu jest wybierana na zasadzie reprezentacji poszczególnych wydziałów, których pracownicy wybierają jednakową liczbę przedstawicieli, niezależnie od liczby zatrudnionych. W ten sposób wydziały „bronią swoich interesów”, głównie w zakresie polityki płac.⁵⁷

Dotychczasowy przebieg integracji gospodarczej dowiódł ostatecznie, że koncepcja „usamodzielnionego” ekonomicznie przedsiębiorstwa, współzawodniczącego z innymi przedsiębiorstwami na rynku, należy już bezpowrotnie do przeszłości.⁵⁸

⁵⁴ Tamże, s. 26.

⁵⁵ Tamże, s. 42.

⁵⁶ Tendencję w tym zakresie dość szczegółowo przedstawił Vojislav Kolarić w pracy pt. *Organizacija, saobracaja i problemi samoupravljanja u saobracajnim preduzecima* (Saobracajni Institut, Beograd 1964), s. 246-284.

⁵⁷ Patrz: Pavlo Gligorić, Vladimir Nosić, *Pravna i ekonomska sustina kombinata i njihovo mesto u uslovima koncentracije u privredi*, „Ekonomika Preduzeca” 11/1963, s. 648.

⁵⁸ Teoria doskonałej konkurencji opiera się na następującym założeniu: jeżeli jednostki gospodarcze są nieskończenie małe w stosunku do rozmiarów rynku i jeżeli nie uzgadniają swego postępowania, wówczas

Specjalizacja, która jest wyrazem perspektywicznego ustalania programów produkcyjnych w skali całej gospodarki narodowej, niewiele pozostawia miejsca dla swobodnej konkurencji. Ogólnonarodowy plan musi zastąpić problematyczne kryterium inwestycyjne, jakie miało stworzyć swobodne działanie prawa wartości. Wreszcie, specjalizacja oznacza w coraz większym stopniu faktyczny podział rynków. Jest to konieczność występująca ze szczególną jaskrawością w niektórych działach gospodarki narodowej. W dyskusji poświęconej przebiegowi procesów integracyjnych w Chorwacji, przewodniczący republikańskiego komitetu związku zawodowego pracowników budowlanych dowodził, że stworzono silne, wyspecjalizowane przedsiębiorstwa budowy elektrowni wodnych, którym nie zapewniono jednak ciągłości robót, i że integracja tego rodzaju przedsiębiorstw (m.in. również przedsiębiorstwa budowy wielkich arterii komunikacyjnych) winna być przeprowadzona w skali całej gospodarki jugosłowiańskiej.⁵⁹

W tych warunkach ewolucja samorządu robotniczego wraca do swego punktu wyjścia, tzn. do wysuniętej w ustawie o samorządzie robotniczym koncepcji pionowej rozbudowy rad robotniczych[, co] może oznaczać wzrost wpływów klasy robotniczej i społeczności zrzeszonej bądź też personelu kierowniczego przedsiębiorstw. W tym ostatnim przypadku oznaczałoby to umocnienie „zdecentralizowanego biurokratyzmu”.

Integracja gospodarcza podważa również inny element dotychczasowego systemu społeczno-gospodarczego Jugosławii – układ stosunków między przedsiębiorstwem a gminą. Obecne podporządkowanie przedsiębiorstwa gminie staje się coraz większym anachronizmem. Wynika to przede wszystkim z faktu decentralizacji funduszy inwestycyjnych, pozostających w dyspozycji przedsiębiorstwa i częściowo gminy, na terytorium której znajduje się siedziba przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo przekształcające się w zakład, wydział lub jednostkę ekonomiczną kombinatu nie rozlicza się już bezpośrednio ze swoich zobowiązań finansowych wobec gminy. Funkcję tę przejmuje kombinat, który rozlicza się z tych zobowiązań wobec gminy, w której ma siedzibę.

W tej sytuacji, „w celu uregulowania problemów własnej gospodarki, gminy narzucają często administracyjne decyzje przy poszczególnych akcjach integracyjnych. Kierownicy organizacji gospodarczych są wzywani przez organy gminy na rozmowy, w czasie których żąda się od nich przeprowadzenia projektowanej integracji. Wówczas rodzą się nowe problemy: kto się do tego przyłącza. Jest to istotne przede wszystkim dla tych, którzy niedostatecznie przemysleli skutki spełnienia tego rodzaju żądań.”⁶⁰

żadne z nich nie jest w stanie wywrzeć, poprzez własne działanie, jakiegokolwiek wpływu na rynek. Modyfikując własne postępowanie, tzn. zmieniając wielkość własnego popytu czy podaży, jednostka gospodarcza nie wywrze dostrzegalnego wpływu na globalny popyt i globalną podaż produktu, a tym samym i na cenę. (Por.: Gunnar Myrdal, *Planifier sur développer*, Les Editions Ouvrières, Paris 1963, s. 40).

⁵⁹ Albert Antolović, wypowiedź w dyskusji. *Integraciona kretanja u privredi Hrvatsko*, op. cit., s. 126.

⁶⁰ Dragutin Sinkavić – wiceprzewodniczący republikańskiego komitetu związku zawodowego pracowników usług; wypowiedź w dyskusji. *Integraciona kretanja...*, op. cit., s. 126.

Prawo przedsiębiorstwa do dysponowania własnym funduszem inwestycyjnym stanowi również przeszkodę na drodze do integracji gospodarczej. Zasady racjonalnego gospodarowania wymagają wysokiego stopnia centralizacji funduszy inwestycyjnych na szczeblu dyrekcji nowego kombinatu.

Wszystkie te sprzeczności wystąpiły w związku z projektem powołania z dniem 1.I.1964 r. Kombinatu Nafty i Gazu Ziemnego (*Kombinat nafte i plina*) z siedzibą w Zagrzebiu, który miał połączyć 3 przedsiębiorstwa – zakłady „Naftaplin” w Zagrzebiu, rafinerię nafty w Sisaku i rafinerię nafty „Boris Kidrić” w Rijece.⁶¹

Problemy związane z koniecznością centralizacji funduszy inwestycyjnych występują najbardziej jaskrawo w przypadku, kiedy następuje fuzja przedsiębiorstw. Nie sposób jednak ich uniknąć również przy nawiązywaniu przez przedsiębiorstwa ścisłej i bezpośredniej współpracy ekonomicznej. Wiele decyzji inwestycyjnych podejmowanych wspólnie wymaga spojrzenia nie z punktu widzenia interesów poszczególnych przedsiębiorstw, lecz z punktu widzenia kształtowania się nowego organizmu gospodarczego.

Wprawdzie ustawa o zrzeszeniach gospodarczych i współpracy ekonomicznej z 30.VI.1960 r. podkreśla, że organy samorządu robotniczego przedsiębiorstw przystępujących do zrzeszenia nie mogą się zrzec swoich ustawowych uprawnień na rzecz zrzeszenia, jak również nie mogą pozbawić przedsiębiorstwa samodzielności gospodarczej na korzyść zrzeszenia. W praktyce jednak trudno sobie wyobrazić, by zrzeszenia (nawet oparte na stosunkowo luźnych porozumieniach) mogły się właściwie wywiązywać z licznych ciążących na nich zadań, gdyby były pozbawione możliwości swobodnego manewrowania poważnym odsetkiem funduszy inwestycyjnych. Można nawet zaryzykować twierdzenie, że utworzenie kombinatu stwarza lepsze instytucjonalne gwarancje kontroli społeczności przedsiębiorstw nad działalnością dyrekcji kombinatów (poprzez powołanie centralnej rady robotniczej kombinatu), aniżeli nad działalnością ośrodków administracyjnych koordynujących działalność przedsiębiorstw wchodzących w skład zrzeszenia.

Integracja gospodarcza ostatecznie dowiodła, jak dalece złudna była teza, iż przyszłość demokracji gospodarczej jest związana z procesem decentralizacji decyzji gospodarczych i rozszerzaniem instytucji samorządu robotniczego „w głąb”, głównie poprzez tworzenie organów samorządu robotniczego w jednostkach ekonomicznych. W rzeczywistości, perspektywy rozwojowe demokracji gospodarczej zależą głównie od pionowej rozbudowy rad robotniczych oraz od stopnia, w jakim klasa robotnicza i społeczność zrzeszona będą decydowały o podstawowych proporcjach podziału dochodu narodowego i głównych kierunkach polityki gospodarczej.

Niedostateczny wpływ klasy robotniczej i społeczności zrzeszonej na proces integracji gospodarczej ujawnił się we wzroście partykularnych tendencji administracji państwowej i personelu kierowniczego niższych szczebli. Integracja gospodarcza rodzi bowiem wewnątrz tych grup wiele poważnych sprzeczności.

⁶¹ *Integraciona kretanje u privredi Hrvatska, op. cit.*, s. 15-20.

Decyzje w sprawie integracji gospodarczej są podejmowane głównie pod wpływem czołowych przedstawicieli personelu kierowniczego, którzy bronią przede wszystkim własnej pozycji społecznej i materialnej. W konsekwencji, koncentracji środków towarzyszy koncentracja władzy:

„Również w Zagrzebiu – jak stwierdza wiceprzewodniczący miejskiej rady związków zawodowych – związki zawodowe w niedostatecznym stopniu uczestniczą w procesach integracji gospodarczej, które dokonują się głównie na szczeblu władz i kierownictwa.”⁶²

Władze i kierownictwo stanowi również personel kierowniczy poszczególnych przedsiębiorstw i republikańskiej izby gospodarczej, do którego najczęściej należy inicjatywa w tym zakresie.⁶³

Na skutek tych tendencji, społeczności przedsiębiorstw są raczej biernymi, „niewtajemniczonymi” świadkami procesów integracyjnych. Jak stwierdza wiceprzewodniczący Rady Republikańskiej Związków Zawodowych Chorwacji, „większość dotychczas opracowanych – w ramach poszczególnych ugrupowań przedsiębiorstw – w związku z rosnącą koniecznością integracji materiałów miała na celu uzasadnienie zadań i korzyści wspólnoty społecznej, w mniejszym zaś stopniu celów i korzyści stąd płynących dla pracowników organizacji gospodarczych, tak aby było widoczne to, co ludzie pracy uzyskują bezpośrednio w procesie integracji, jak będą rozwiązywane ich własne problemy, jakie są ich perspektywy w zakresie podniesienia stopy życiowej, jakie będą dalsze kierunki rozwoju produkcji itd. ...

... Analogicznie przedstawia się problem rozwoju samorządu i stosunków społecznych. W dokonanych analizach i poszczególnych dokumentacjach mało uwagi poświęca się problemowi doskonalenia stosunków społecznych i systemu samorządu po przeprowadzeniu integracji.”⁶⁴

Dalszą konsekwencją tego rodzaju metod przeprowadzania integracji gospodarczej jest dezorientacja społeczności przedsiębiorstw, a w szczególności załóg robotniczych, które w tej sytuacji dają się bez trudności powodować zarówno zwolennikom, jak i przeciwnikom integracji, gdyż „co innego słyszą od zwolenników integracji, a co innego od jej przeciwników”.⁶⁵

Wszystkie te zjawiska świadczą przede wszystkim o niedostatecznej aktywności organizacji politycznych (dotyczy to w szczególności Związku Komunistów Jugosławii), których nadrzędne instancje, głównie pod wpływem nacisku personelu kierowniczego, poświęcają często więcej uwagi i energii różnym sporom kompetencyjnym, aniżeli procesowi włączania społeczności przedsiębiorstwa do udziału w zarządzaniu gospodarką upaństwowioną. Szczególnie jaskrawy przykład tego rodzaju sporów przedstawił jeden z uczestników dyskusji przeprowadzonej na

⁶² Zorislav Sonjo, wypowiedź w dyskusji *Integraciona kretanja u privredi Hrvatsko*, op. cit., s. 125.

⁶³ Patrz Juro Sarić, wiceprzewodniczący rady Gospodarczej Republikańskiej Skupštiny Chorwacji, wypowiedź w dyskusji *Integraciona kretanje...*, op. cit. s. 159-162.

⁶⁴ Juro Sarić, wprowadzenie do dyskusji, *Integraciona kretanje...*, op. cit., s. 124.

⁶⁵ Nikda Segota, przewodniczący Republikańskiego Komitetu Związku Zawodowego Rolnictwa, Przemysłu Spożywczego i Tytoniowego Chorwacji, wypowiedź w dyskusji *Integracione kretanja...*, op. cit., s. 124.

posiedzeniu komisji do spraw rozwoju społeczno-gospodarczego Głównego Komitetu Socjalistycznego Związku Ludu Pracującego Chorwacji:

„Uczestniczyliśmy również w dyskusji na temat organizacyjnych problemów Socjalistycznego Związku Ludu Pracującego i Związku Komunistów, związanych w szczególności z integracją.

Powstały przy tym nowe problemy, które trzeba było szybko rozstrzygnąć. Dotyczyło to w szczególności gmin, w których utworzyły się wielkie ugrupowania rolnicze. Polityczne kierownictwo gminy utraciło bowiem faktycznie ‘władzę’, którą przejęło kierownictwo kombinatu (zwłaszcza, jeżeli w kombinacie powstał komitet partyjny) obejmujące całą gospodarkę. Z tego powodu dochodziło do pewnych sporów między gminnym kierownictwem politycznym a kierownictwem kombinatu... Zgodnie z naszym stanowiskiem, nie można pozwolić na tworzenie komitetów partyjnych i kierownictw związkowych w wielkich ugrupowaniach integracyjnych, które winny być bezpośrednio powiązane z kierownictwem gminy...”⁶⁶

5. Samorząd robotniczy a perspektywy rozwoju społeczno-gospodarczego

Zdecentralizowany biurokracyzm znajduje trwałe oparcie w procesie pogłębiania się dysproporcji w rozwoju społeczno-gospodarczym przedsiębiorstw, gmin, powiatów, jednostek autonomicznych i republik. Podmioty, które zyskują w wyniku tego procesu, pragną utrwalić swoją uprzywilejowaną pozycję kosztem pozostałych, co nieuchronnie prowadzi do wzmożenia tendencji partykularnych, tym bardziej niebezpiecznych, że godzą w socjalistyczną zasadę podziału według pracy.

Wskazywaliśmy już na nierówne szanse przedsiębiorstw. Analogicznie przedstawia się sytuacja gmin. Najbardziej wymownym wskaźnikiem są różnice w wysokości dochodu narodowego na głowę ludności. W roku 1962, w 4 gminach (na 577) nie przekraczał on 25 tys. dinarów, w 18 natomiast wynosił ponad 500 tys. (przeszło 20 razy więcej), przy czym w 307 gminach (52,3%) nie przekraczał 125 tys. Różnice te nie wynikają z większego wkładu pracy najbogatszych gmin, lecz z wielkości zasobów środków trwałych. W roku 1962 wartość środków trwałych nie przekraczała w 41 gminach (7,1%) wysokości 500 mln. dinarów, w 90 (15,5%) natomiast wynosiła ponad 25 mld., tzn. 50 razy więcej, przy czym w 311 gminach (55,8%) nie przekraczała wysokości 6 mld.⁶⁷ Nierówne są również szanse poszczególnych republik i jednostek autonomicznych. Wskazuje na to wysokość dochodu narodowego na głowę ludności i ewolucja tego wskaźnika w okresie dziesięciolecia (1952-1962) (patrz tablica 17). Z danych zawartych w tablicy 17 wynika, że w najbardziej rozwiniętej gospodarczo republice – w Słowenii – dochód narodowy na głowę ludności w roku 1952 był 4,2 raza większy niż w najbardziej zacofanym okręgu – w obwodzie Kosowo-Metochia, w roku 1962 zaś nieco więcej

⁶⁶ Stipe Radovanović, członek Głównego Komitetu Socjalistycznego Związku Ludu Pracującego Chorwacji, wypowiedź w dyskusji, *Integraciona kretanja...*, op. cit., s. 130.

⁶⁷ Patrz: *Statistički Godisnjak SFRJ 1964*, s. 531-532.

niż sześciokrotnie. Z wyjątkiem Czarnogóry, gdzie zanotowano nieznaczne wyrównanie rozpiętości, dystans między rozwiniętymi i nierozwiniętymi okręgami pogłębił się. Źródeł tego dystansu należy szukać w różnych szansach rozwojowych, o których decyduje i decydować będzie w coraz wyższym stopniu wartość stojących do dyspozycji środków trwałych w sektorze upaństwowionym. O ich rozmieszczeniu (w stosunku do ludności) mówi nam tablica 18.

Uprzywilejowanie ludności w najbardziej rozwiniętych okręgach wyraża się w znacznie większych możliwościach znalezienia zatrudnienia, które stwarza przede wszystkim sektor upaństwowiony. O zróżnicowaniu tych możliwości świadczą wymownie dane zawarte w tablicy 19. Z danych tych wynika, np., że w Słowenii, na 100 zawodowo czynnych osób, przypadło w 1961 r. 91 osób pozostających na ich utrzymaniu, w obwodzie Kosowo-Metochia – 184 osoby. Oznacza to, że przeciętne dochody osobiste pracowników sektora upaństwowionego, które w Słowenii, w roku 1964, było o 59,1% wyższe niż w obwodzie Kosowo-Metochia, rozkładały się na znacznie mniejszą liczbę osób.

Uzależnienie wysokości społecznych funduszków spożycia przypadających w udziale poszczególnym gminom od dochodów organizacji gospodarczych i ludności na ich terytorium, stwarza dodatkowe, silne źródło pogłębiania się dystansu w rozwoju gospodarczym, społecznym i kulturalnym różnych okręgów. Nie podejmując się w tym miejscu bardziej szczegółowych rozważań na temat znaczenia społecznych funduszków spożycia, przedstawimy jedynie dwa wskaźniki ilustrujące szanse ludności poszczególnych republik – finansowe wydatki w zakresie szkolnictwa na 1 mieszkańca (tablica 20) oraz liczbę łóżek szpitalnych na 100 000 mieszkańców (tablica 21).

Na gruncie wzmagającego się partykularyzmu rodzą się tendencje do „zamykania” granic miast, rozwiniętych gmin i republik przed ludnością z zewnątrz – przede wszystkim ze wsi. Tym tendencjom sprzyja nie rozwiązana kwestia mieszkaniowa. Ludność rolnicza stanowi około 50% całej ludności Jugosławii. Jednakże w ośrodkach zurbanizowanych mieszka zaledwie 30% ludności. Sytuacja ta pogłębia przeciwieństwo między miastem a wsią, a w szczególności sprzeczność między chłopami-robotnikami a społecznością zrzeszoną i utrwała wewnętrzne rozbieżności klasy robotniczej.

Brak ogólnonarodowego rynku pracy uniemożliwia odpływ siły roboczej z najbardziej zacofanych i jednocześnie najbardziej przeludnionych okręgów (w obwodzie Kosowo-Metochia gęstość zaludnienia wynosi 91,8 osoby na km²) do najbardziej rozwiniętych i najmniej przeludnionych (79,4 mieszkańca na km² w Słowenii). Trudno byłoby więc zgodzić się z twierdzeniem, że „... brak ruchliwości wśród robotników... wypływa z patriarchy i konserwatyzmu...”⁶⁸ Ruchliwość zawodowa jest uwarunkowana obiektywnymi, materialnymi przesłankami, jakie się jej stwarza. Jako klasyczny przykład może posłużyć proces kształtowania się

⁶⁸ Mijalko Todorović, *Oslobađanje rada*, „Kultura”, Beograd 1965, s. 51.

społeczności największego w Europie okręgu przemysłowego – Zagłębia Ruhry.⁶⁹ Zahamowanie ruchliwości zawodowej stanowi jedną z głównych przyczyn braku konsekwentnie jednolitej polityki gospodarczej. W istniejącej sytuacji, najbardziej rozwinięte okręgi (republiki) są przede wszystkim zainteresowane forsowaniem na swoim terytorium inwestycji pracooszczędnych, okręgi zacofane natomiast, w których będąca w nadmiarze siła robocza często skutecznie konkuruje z postępem technicznym, są zmuszone w wielu przypadkach preferować inwestycje pracochłonne. W konsekwencji polityka inwestycyjna musi prowadzić do dalszego, gwałtownego pogłębienia różnic w poziomie rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego różnych okręgów.

Omówione sprzeczności poważnie hamują rozwój gospodarczy. Wynika to z dążeń poszczególnych przedsiębiorstw i gmin do zwiększania mocy produkcyjnych głównie z punktu widzenia własnych korzyści, co w sposób nieuchronny prowadzi do marnotrawstwa środków społecznych. Według przybliżonych szacunków, potencjał produkcyjny w przemyśle (obliczony na podstawie mocy zainstalowanych silników i zużycia energii elektrycznej) jest wykorzystany w 54%, co wynika przede wszystkim z niedostatecznego stopnia wykorzystania potencjału produkcyjnego przemysłów przetwórczych.⁷⁰ Skłonność do rozbudowywania przede wszystkim najbardziej rentownych i szybko rentujących przemysłów przetwórczych wyjaśnia wieczne niedobory w zaopatrzeniu materiałowym i surowcowym. W I półroczu 1965 r. huty jugosłowiańskie były w stanie dostarczyć zaledwie 30-35% ilości poszukiwanych na rynku wyrobów hutniczych. Łatwo więc zrozumieć, dlaczego przedsiębiorstwa przemysłu ciężkiego nie dotrzymywały umów.⁷¹

Bezpośrednią konsekwencją tego stanu rzeczy jest nierytmiczność procesów produkcyjnych, przestoje oraz ich nieuchronne w tych warunkach uzupełnienie w postaci godzin nadliczbowych, utajonych rezerw siły roboczej i silnych wahań w poziomie zatrudnienia w ciągu roku. Różnica między najniższym a najwyższym poziomem zatrudnienia (luty i sierpień) wyniosła w roku 1963 – 325 000 osób, w 1964 r. – 315 000. Wahania te występują przede wszystkim w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych, w turystyce, hotelarstwie, leśnictwie i rolnictwie. Stąd też utrzymuje się przeświadczenie, że są one uwarunkowane wahaniami sezonowymi. Bliższa analiza dowodzi, że sezonowość tylko częściowo wyjaśnia te wahania. We wrześniu 1963 r., np. zatrudnienie w sektorze upaństwowionym było wyższe w porównaniu z marcem o 285, 6 tys., z czego tylko 83 tys. stanowili pracownicy sezonowi.⁷² Ciężką sytuację pogłębiają zaburzenia w systemie planowania ogólnonarodowego, na które usamodzielnione przedsiębiorstwa nie mogą mieć większego wpływu. Słuszność tej tezy potwierdza opinia sekretarza Rady Budownictwa Związkowej Izby Gospodarczej. Jego zdaniem, wątpliwości dotyczące

⁶⁹ Wilhelm Brepohl, *Industrievolk in Wandel von der agraren zur industriellen Deseinform dargestellt am Ruhrgebiet*, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tuebingen 1957.

⁷⁰ *Peti Kongres Saveze Sindikata Jugoslavije*, "Komunist", Beograd 1964, s. 21.

⁷¹ "Privredni Pregled", 1.II.1965, s. 7.

⁷² Patrz: *Statistički Godisnjak SFRJ 1964*, s. 104.

zbudowania 136 000 mieszkań w roku 1965 wynikały stąd, że w istniejących warunkach nie jest zapewniona ciągłość prac w przedsiębiorstwach budowlanych, przy czym na sezonowy charakter budownictwa w niewielkim tylko stopniu wpływają warunki klimatyczne; główną przeszkodę stanowi zbyt późne uchwalenie związkowego i republikańskich planów społecznych.⁷³ Dalszym potwierdzeniem są dane dotyczące wahań w poziomie zatrudnienia w przedsiębiorstwach budowlanych i przemysłu materiałów budowlanych. We wrześniu 1963 r. zatrudnienie było wyższe w stosunku do marca – w budownictwie – o prawie 1/5 (19,4%), w przemyśle materiałów budowlanych o prawie 1/4 (24,3%).⁷⁴

O istnieniu poważnych rezerw wzrostu produkcji i zatrudnienia świadczą również dane dotyczące zmianowości w przedsiębiorstwach przemysłowych. W roku 1962, na 1 004 221 pracowników zatrudnionych w przemyśle i górnictwie, 71% pracowało na pierwszej, 21% na drugiej i zaledwie 8% na trzeciej zmianie.⁷⁵ Z danych opublikowanych w 1965 r. wynika, że problem zmianowości nadal czeka na rozwiązanie (patrz tablica 22).

Należy się zgodzić z tezą wysuniętą przez M. Kabaję, że wszelki program mający na celu przyspieszenie rozwoju gospodarczego w krajach nierozwiniętych winien się opierać nie tylko na zwiększeniu inwestycji produkcyjnych, lecz również na poważnych zmianach w sposobie wykorzystania środków produkcji⁷⁶ (patrz tablica 23).

Jest rzeczą oczywistą, że różnego rodzaju czynniki natury technicznej i społecznej poważnie ograniczają możliwości wprowadzenia najwyższego współczynnika zmianowości. Jednakże rozbieżność między najwyższym współczynnikiem a rzeczywistym (w granicach 1,5) wskazuje na szerokie możliwości stopniowej likwidacji oficjalnego i utajonego bezrobocia. Główną przeszkodę również i w tym przypadku stanowi nierozwiązana kwestia mieszkaniowa. Trudno bowiem oprzeć pracę na 3 zmiany na grupach roboczych, których powyżej 1/3 członków stanowią robotnicy dojeżdżający oraz chłopci-robotnicy.

Niemniej istotnym źródłem trudności gospodarczych jest wysoce niewłaściwe rozmieszczenie siły roboczej. Zagadnienie to ma swój aspekt ilościowy i jakościowy. Aspekt ilościowy polega przede wszystkim na straconych szansach zwiększenia zatrudnienia na skutek nieracjonalnego wykorzystania potencjału produkcyjnego.

Aspekt jakościowy wyraża się przede wszystkim w chronicznym niedoborze kadr wykwalifikowanych, szczególnie dotkliwie odczuwanym w działalności przedsiębiorstw. Niedobór ten wynika z niedostatecznych funduszy przeznaczonych na oświatę oraz z faktu, że instytucje poza przedsiębiorstwem oraz administracja przyciągają nieproporcjonalnie duży odsetek kadr kwalifikowanych.

⁷³ "Privredni Pregled", 15.XII.1965, s. 2.

⁷⁴ Patrz: *Statistički Godisnjak FRJ* 1964, s. 104.

⁷⁵ Patrz: *Statistički Godisnjak SFRJ* 1964, s. 185.

⁷⁶ M. Kabaj, *Travail par roulement et expansion de l'emploi*, "Revue internationale du travail", vol. 91, nr 1, janvier 1965, s. 71.

Na wysoce niekorzystne rozmieszczenie kadr wskazywano w licznych wystąpieniach na I Kongresie Rad Robotniczych. To negatywne zjawisko występuje również w najbardziej gospodarczo rozwiniętych okręgach. W Słowenii, np. na 387 inżynierów-chemików, w przemyśle chemicznym pracowało tylko 18%, w pozostałych gałęziach przemysłu – 26%, a więc łącznie w przedsiębiorstwach przemysłowych – 44%. W różnego rodzaju instytucjach pracowało 44,5% wszystkich inżynierów-chemików, w administracji państwowej i biurach projektowych – 1%, na innych stanowiskach – 10,5%. Z przedstawionych danych wynikało, że w instytucjach naukowych Słowenii było zatrudnionych, proporcjonalnie – 7,5 raza więcej inżynierów-chemików, aniżeli w Niemczech Zachodnich.⁷⁷

Istniejący system społeczno-gospodarczy, na którego funkcjonowanie decydujący wpływ wywierają personel kierowniczy i specjaliści umożliwia takie rozmieszczenie kadr kwalifikowanych, które byłyby zgodne z socjalistyczną zasadą podziału według pracy. Istnieje raczej tendencja do podporządkowania rozwoju gospodarczego interesom tych grup. Odpowiedzialność w przedsiębiorstwie jest większa, aniżeli w instytucie, instytuty znajdują się w wielkich miastach, przedsiębiorstwa przemysłowe często w mało atrakcyjnych miejscowościach, w instytutach naukowych istnieją większe możliwości uzyskania prac zleconych, aniżeli w przedsiębiorstwie. Jednakże personel kierowniczy, administracyjny oraz specjaliści skupieni w największych ośrodkach miejskich, które jednocześnie stanowią najsilniejsze ośrodki skupienia władzy, skutecznie, jak dotąd, przeciwstawiają się dążeniom do zlikwidowania źródeł tych przywilejów. Likwidacja tych przywilejów miałaby istotny wpływ na prawidłowe rozmieszczenie kadr kwalifikowanych.

W tej sytuacji chroniczny niedobór kadr wyzwała cały szereg negatywnych procesów społeczno-gospodarczych, których skutki ekonomiczne często w ogóle nie są dostrzegane. Najbardziej rzucającym się w oczy zjawiskiem jest niepożądana fluktuacja siły roboczej. Dotyczy to zarówno kadr kwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanej siły roboczej. Powstanie samorządu robotniczego nie mogło doprowadzić do stabilizacji załóg, fluktuacja zatrudnionych jest bowiem zjawiskiem, na przebieg którego decydujący wpływ wywiera polityka gospodarcza i społeczna, na której założenia samorządy robotnicze nie wywierają istotniejszego wpływu. Na rozmiary zjawiska wskazywano jednak już na I Kongresie Rad Robotniczych, przytaczając wyniki [badań] przeprowadzonych w 101 przedsiębiorstwach (patrz tablica 24). Koszty fluktuacji są bardzo wysokie.

Pewne wyobrażenie o tych kosztach dają nam wyniki analizy przeprowadzonej przez Miejską Izbę Gospodarczą w Zagrzebiu.⁷⁸ Według tych danych gospodarka miast poniosła w roku 1964 – 9 mld. dinarów [strat]. W roku tym około 60 000 zatrudnionych zmieniło przedsiębiorstwo. Podobnie przedstawia się sprawa i w roku 1963. Oznacza to, że przeciętnie co piąty pracownik zmienił przedsiębiorstwo.

⁷⁷ Kongres radnickih Saveta, "Rad", Beograd 1957, s. 289.

⁷⁸ I. Sladkov, Izgubljene milijarde, "Privredni Pregled", 10.I.1966, s. 2.

Według skromnych szacunków, koszty, jakie w związku z odejściem pracowników ponosi przedsiębiorstwo, wynoszą około 150 000 dinarów. Obejmują one tylko część kosztów związanych z przeszkoleniem nowego pracownika, ze spadkiem wydajności pracy, zwiększeniem ilości braków, werbunkiem, badaniami lekarskimi itd. Należałoby doliczyć straty, jakie ponosi gospodarka narodowa w wyniku niepełnego wykorzystania maszyn, niskiej wydajności, trudności kadrowych itd. Suma 9 miliardów dinarów stanowi równowartość ponad 2 000 dwuizbowych, komfortowych mieszkań (około 25% wszystkich izb, jakie się w Zagrzebiu buduje).

Dwie trzecie pracowników odeszło z własnej inicjatywy, około 14% odeszło do służby wojskowej, na emeryturę lub z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstw i pracownika. Prawie 20% odeszło z inicjatywy przedsiębiorstwa.

Odchodzący z własnej inicjatywy poszukują możliwości wyższych płac. Ta sama bowiem wydajność nie zapewnia tej samej płacy w przemyśle, np. chemicznym czy tekstylnym, w przedsiębiorstwie nowoczesnym i zacofanym z technicznego punktu widzenia. Z uwagi na ciężkie warunki mieszkaniowe, częściej odchodzą pracownicy o wysokich kwalifikacjach. Nie jest bowiem dla nikogo tajemnicą, wskazuje na to wiele dokumentów, że obietnica mieszkania przyciąga specjalistów.

Najwyższy odsetek fluktuujących stanowią robotnicy niewykwalifikowani i przyuczeni. Jest, np. rzeczą charakterystyczną, że liczba robotników niewykwalifikowanych i przyuczonych, którzy odeszli z przedsiębiorstwa w ciągu roku przewyższa stan ich zatrudnienia. Robotnicy wykwalifikowani natomiast zmieniają przeciętnie przedsiębiorstwo raz na 4 lata. Jeżeli ponadto uwzględnić, że okres wdrażania do produkcji trwa od 3 do 6 miesięcy – to dochodzimy do wniosku, że poważna liczba robotników odchodzi z przedsiębiorstwa, zanim jeszcze zdążyła się wdrożyć do pracy.

Rozmiary tego zjawiska w skali sektora upaństwowionego i gospodarki upaństwowionej ilustruje tablica 25. Z danych w niej zawartych wynika, że przeciętnie co miesiąc z przedsiębiorstw gospodarki upaństwowionej odchodziło w roku 1964 w poszukiwaniu zatrudnienia gdzie indziej około 120 tys. pracowników.

Ewolucja systemu społeczno-gospodarczego określa proces przeobrażeń w strukturze społeczeństwa. Proces ten będzie przedmiotem rozważań w rozdziale II.

ROZDZIAŁ II

SAMORZĄD ROBOTNICZY A STRUKTURA SPOŁECZEŃSTWA

Jak już stwierdziliśmy, rzeczywistym dysponentem upaństwowionych środków produkcji może być klasa robotnicza (a dzięki niej i cała społeczność zrzeszona), bądź administracja państwowa. Do roku 1950 była nim oficjalnie administracja państwowa. Z chwilą powołania do życia rad robotniczych, społeczność zrzeszona miała stopniowo przejmować od administracji państwowej jej dotychczasowe prerogatywy w tym zakresie. Ewolucja samorządu robotniczego nie poszła jednak w

tym kierunku. Hasło „fabryki załogom” nie mogło zapewnić klasie robotniczej decydującego wpływu na politykę gospodarczą i społeczną państwa. Tym samym, nie mogło ono gwarantować społecznościom przedsiębiorstw realnych praw gospodarza upaństwowionych przedsiębiorstw, o perspektywach rozwojowych których przesadzają decyzje podejmowane przez centralne organy władzy państwowej. Uprawnienia gospodarza nie zostały zabezpieczone nawet z formalnego punktu widzenia, przysługują bowiem one zatrudnionym pracownikom. Bezrobotni zostają automatycznie pozbawieni tych praw, a zatem i wszelkich formalnych uprawnień w zakresie dyspozycji upaństwowionymi środkami produkcji.

W tym układzie administracja państwowa zachowuje decydującą pozycję w systemie władzy państwowej, a polityka gospodarcza i społeczna, o założeniach której rozstrzyga, umacnia jej pozycję społeczno-ekonomiczną w strukturze społeczeństwa. Wyznaczając główne proporcje podziału dochodu narodowego i określając kierunki polityki gospodarczej i społecznej, administracja państwowa wywiera decydujący wpływ na proces kształtowania się struktury społeczności zrzeszonej, a w dalszej konsekwencji – społeczeństwa globalnego.

I. Struktura społeczności zrzeszonej i jej ewolucja

1. Pozycja personelu kierowniczego

Decydująca pozycja w systemie władzy zapewnia administracji państwowej niekontrolowany udział w podziale dochodów, dzięki czemu wyróżnia się ona nie tylko jako główny ośrodek władzy, lecz również jako najsilniejsza ekonomicznie warstwa społeczna. Z formalnego punktu widzenia, tytułem do dochodu są jej funkcje zawodowe. Jednakże decydująca pozycja w systemie władzy pozwala administracji na wyłączenie tych funkcji z wolnego rynku pracy i przekształcenie ich w monopol zawodowy.

Administracja państwowa jest silnie zróżnicowana pod względem zakresu władzy, jaką dysponuje oraz udziału w korzyściach stąd płynących. Zróżnicowanie to wynika przede wszystkim z jej hierarchicznej struktury. Jest ona źródłem ostrego, wewnętrznego współzawodnictwa o władzę i stanowiska. Równocześnie zasada hierarchicznego podporządkowania zespala tę warstwę i pozwala jej na skuteczne i solidarne działanie na zewnątrz, w obronie posiadanych przywilejów.

Uprzywilejowanie administracji państwowej rzuca się najbardziej w oczy w przypadku pozycji i dochodów, których nie usprawiedliwia nawet poziom kwalifikacji zawodowych. Na ten rodzaj uprzywilejowania wskazują najwyraźniej dane statystyczne ilustrujące poziom wykształcenia etatowych członków organów przedstawicielskich, personelu kierowniczego w administracji państwowej i organizacjach pokrewnych oraz naczelników i inspektorów zatrudnionych w wyższych organach administracji państwowej (patrz tablica 26).

Z danych tych wynika, że 21,5% najwyższych rangą urzędników państwowych legitymowało się wyższym wykształceniem II stopnia, 11,1% - wykształceniem

wyższym I stopnia⁷⁹, 27,4% – wykształceniem średnim, 40% zaś – wykształceniem poniżej średniego. Analogiczne zjawisko występuje w administracji powiatowych i gminnych komitetów ludowych (patrz tablice 27 i 28).

Jak wynika z tablicy 27, w powiatowych komitetach ludowych na 1 249 pracowników zaliczających się do wyższych kadr administracyjnych, 519 (41,5%) legitymowało się wykształceniem wyższym II stopnia, 219 (17,5%) – wykształceniem wyższym I stopnia, 490 (39,2%) – wykształceniem średnim, 21 – ukończoną 8-letnią szkołą podstawową. W tym samym okresie 1 591 pracowników administracyjnych nie zajmujących stanowisk kierowniczych posiadało wyższe wykształcenie II stopnia, 486 – wyższe wykształcenie I stopnia. Przytoczone tutaj liczby mówią o tym, że w warunkach otwartego współzawodnictwa o zajęcie 1 249 stanowisk kierowniczych, w selekcji branych byłoby pod uwagę 2 815 kandydatów z wyższym wykształceniem (więcej aniżeli 2 kandydatów do każdego stanowiska), i że szanse kandydatów ze średnim wykształceniem byłyby raczej niewielkie, a w każdym razie bardzo poważnie ograniczone.

W gminnych komitetach ludowych, na 7 080 pracowników zaliczających się do wyższej kadry administracyjnej, 1 363 (19,2%) legitymowało się wyższym wykształceniem (I i II stopnia), 2 472 (34,9%) – średnim wykształceniem, 3 245 (45,9%) – ukończoną 8-letnią szkołą podstawową. W tym samym okresie 2 492 pracowników administracyjnych nie zajmujących stanowisk kierowniczych posiadało wyższe wykształcenie (I i II stopnia), 14 150 – wykształcenie średnie. Poziom wykształcenia pracowników administracyjnych dowodzi, że istniały realne szanse selekcji zawodowej na stanowiskach kierowniczych, stwarzając perspektywy sprawniejszego i bardziej kompetentnego wywiązywania się administracji gminnej z ciążących na niej obowiązków. Na 40 640 pracowników administracyjnych, 3 855 legitymowało się wyższym wykształceniem, 20 457 – średnim wykształceniem. Oznacza to, że na każde z wymienionych stanowisk kierowniczych przypadało przeciętnie 3 potencjalnych kandydatów. Należy sądzić, że w warunkach otwartego współzawodnictwa, szanse wyższych kadr administracyjnych gmin byłyby raczej nikłe.

Jedynie obrona za wszelką cenę już zdobytej pozycji materialnej i społecznej może wyjaśnić nieracjonalne wykorzystanie kadr z wyższym wykształceniem, zwłaszcza, że niedobory kadrowe w administracji państwowej są alarmujące. Dowodzi tego porównanie pożądanej (optymalnej) struktury kwalifikacyjnej kadr administracyjnych z istniejącą pod koniec 1963 r.⁸⁰ (patrz tablica 29). Porównanie to nie wymaga komentarza.

Uprzywilejowanie wyższych kadr administracji państwowej nie można sprowadzać do opisanych zjawisk. Również i te odłamy, które legitymują się

⁷⁹ Wykształcenie wyższe II stopnia uzyskuje się po ukończeniu fakultetu lub innego, równorzędnego zakładu naukowego; wykształcenie wyższe I stopnia natomiast – po ukończeniu szkoły wyższej, w której studia trwają od 2 do 3 lat.

⁸⁰ Por. Djuro Gatarić, *Kadrovski problemi drzavne uprave*, „Socijalna politika”, 4/1965, s. 363-375, i tego samego autora: *Utverdjivanje radnih mjesta i profila kadrova u upravi*, „Socijalna politika”, 5/1965, s. 475-492.

odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi, nie miałyby w warunkach otwartego współzawodnictwa z góry zagwarantowanych pozycji, liczba pracowników administracyjnych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi przewyższa bowiem liczbę stanowisk kierowniczych. Przy braku tego rodzaju współzawodnictwa, i tym samym warunków najszerzej selekcji, nie możemy mieć pewności, czy osoba wyznaczona należy do najzdolniejszych; pomijając już to, że nie stwarzamy sytuacji sprzyjającej wyzwaniu inicjatywy twórczej. Z tych rozważań wynika, że obecna kadra kierownicza może być dobrą kadrą. Jednakże zadaniem współzawodnictwa i selekcji, do jakiej ono prowadzi, nie jest ujawnienie dobrych, lecz najlepszych kadr.

Decydująca pozycja wyższych kadr administracyjnych w systemie władzy państwowej wyraża się w jej wpływie na obsadę stanowisk kierowniczych w organizacjach gospodarczych i instytucjach sektora państwowego. W rezultacie mamy do czynienia z warstwą, która doskonale uświadamia sobie, że wyższym kadrom administracyjnym zawdzięcza w głównym stopniu swoją pozycję społeczno-ekonomiczną. To podporządkowanie jest tym bardziej oczywiste, że działalność kadr administracyjnych nie jest typową działalnością administracyjną, lecz także ekonomiczną, jak i polityczną. Szczególnie zobowiązane wyższym kadrom administracyjnym są te odłamy czołowego personelu kierowniczego organizacji gospodarczych i instytucji, dla których utrata obecnego stanowiska oznaczałaby powrót do szeregów robotniczych lub pomocniczego personelu biurowego. Poziom kwalifikacji personelu kierowniczego organizacji gospodarczych i instytucji ilustruje tablica 30.

Z tablicy 30 wynika, że na 76 314 pracowników zajmujących naczelne stanowiska kierownicze w organizacjach gospodarczych i instytucjach, 12 350 (16,0%) posiadała wyższe wykształcenie II stopnia, 7 413 (9,7%) – wykształcenie wyższe I stopnia, 27 975 (36,6%) – wykształcenie średnie, 18 688 (24,6%) – wykształcenie niższe, 5 055 (6,6%) – przygotowanie zawodowe robotnika wysokokwalifikowanego, 3 062 (4%) – przygotowanie zawodowe robotnika wykwalifikowanego i wreszcie 738 (0,9%) – przygotowanie zawodowe robotnika przyuczonego i niewykwalifikowanego.

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że w warunkach otwartego współzawodnictwa poważny odsetek spośród 27 533 pracowników tej grupy (36%) legitymujących się wykształceniem poniżej średniego, nie byłby w ogóle uwzględniony przy selekcji kadr kierowniczych. Pozostali mieliby niewątpliwie szanse zdobycia kierowniczego stanowiska, jednakże na tych samych warunkach i zasadach, co pozostali pracownicy z wyższym i średnim wykształceniem.

W ramach organizacji gospodarczych nie lepsza jest, z interesującego nas punktu widzenia, sytuacja w przedsiębiorstwach przemysłu i górnictwa, w których szczególną rolę – również przy rozwiązywaniu problemów kadrowych miał spełnić samorząd robotniczy (patrz tablica 31). W przedsiębiorstwach przemysłu i górnictwa zatrudniających 30 i więcej pracowników, zaledwie 37,1% dyrektorów legitymowało się wykształceniem wyższym, 31,4% posiadało wykształcenie średnie, 31,5% – wykształcenie poniżej średniego. W przedsiębiorstwach przemysłu i górnictwa

zatrudniających od 7 do 29 pracowników, wyższym wykształceniem legitymowało się 15,6% dyrektorów, wykształceniem średnim – 31,4%, zaś wykształceniem poniżej średniego – 53%.

Wyższe kadry administracji państwowej oraz dyrektorzy organizacji gospodarczych i kierownicy instytucji tworzą warstwę, która zajmuje najwyższą pozycję w społeczeństwie. Zadania nakreślone przez tę warstwę przekazywane są do realizacji społecznościom organizacji gospodarczych i instytucji za pośrednictwem kierowników działów, wydziałów, sekcji, w przedsiębiorstwach dodatkowo przez mistrzów. Z tego też względu wszystkie wymienione grupy możemy określić mianem personelu kierowniczego, niezależnie bowiem od pozycji, jaką zajmują, są one zespolone na gruncie hierarchicznego podporządkowania. W tych ramach mogą się rodzić wewnętrzne spory dotyczące sprecyzowania zakresu kompetencji, form przekazywania poleceń odgórnych, samodzielności w operatywnym działaniu. Nie zmieni to jednak w niczym faktu, iż najwyższe ogniwa personelu kierowniczego, dzięki swojej pozycji w systemie władzy, w sposób pośredni bądź bezpośredni, określają zasady funkcjonowania całej hierarchii i za jej pośrednictwem realizują na co dzień założenia nakreślonej przez siebie polityki gospodarczej i społecznej. Najbardziej jaskrawym przejawem szczególnej pozycji personelu kierowniczego w systemie władzy jest jej przewaga w składzie społeczno-zawodowym ciał przedstawicielskich wszystkich szczebli oraz wyższych instancji organizacji zawodowych, społecznych i politycznych.

W świetle przedstawionych faktów, trudno zgodzić się z tezą R. Lukicia, zgodnie z którą istnienie wyobcowanej ze społeczeństwa i zachowującej w swoich rękach władzę państwową warstwy stanowi warunek realizacji socjalistycznej zasady podziału według pracy.

„W socjalizmie istnieje jeszcze różnica między pracą umysłową a fizyczną, między miastem a wsią. W związku z tym istnieje nadal warstwa ludzi, która kieruje państwem i wykonuje funkcje państwowe, chociaż pogłębianie demokracji i wypieranie biurokracji... zrobiło poważne postępy. Wobec tego w przyszłym społeczeństwie socjalistycznym będzie istniała konieczność zachowania owej nierówności i w związku z tym potrzeba państwa... Jest ono tutaj, oczywiście, przede wszystkim narzędziem w rękach bogatszych, tzn. zdolniejszych, służy zachowaniu ich przewagi opartej nie na monopolu własności prywatnej, lecz na osobistych uzdolnieniach. Jednakże jest ono również narzędziem w rękach niezdolnych, nie dopuszcza to tego, aby zdolni odbierali im nadwyżkę produktu. Te dwie grupy (może ich być więcej) różniące się położeniem ekonomicznym, a w konsekwencji i pod innymi względami, możemy nazwać tylko umownie klasami... Ich skład jest bardzo zmieniony, nikt bowiem nie posiada trwałego monopolu na uzdolnienia. Ściślej mówiąc, istnieje tutaj społeczeństwo bezklasowe, lecz socjalistyczne, tzn. nierówne. Każdy żyje wyłącznie z pracy, jednakże praca pracy nierówna. Grupy te nie przypominają klas, jednakże ich walka rodzi potrzebę istnienia

pewnego rodzaju państwa. Jest ono bladym odbiciem państwa w pełnym tego słowa znaczeniu – państwa eksploatorskiego. Niemniej, jest ono państwem, stosuje bowiem monopol siły fizycznej przeciwko każdemu, kto napada na socjalizm.”⁸¹

Argumentacja ta, która służy przede wszystkim uzasadnieniu i usprawiedliwieniu przewagi personelu kierowniczego w systemie władzy państwowej, jest sprzeczna z najbardziej elementarnymi założeniami marksistowskiej teorii państwa w ogóle, teorii państwa socjalistycznego w szczególności. W teorii marksistowskiej państwo socjalistyczne jest narzędziem w rękach klasy robotniczej. W koncepcji Lukicia natomiast – wyobcowanej ze społeczeństwa warstwy rządzącej, wykorzystującej monopol siły fizycznej, gdzie [mamy] „zdolniejszych” („bogatszych”) i „niezdolnych” („biedniejszych”), którzy w społeczeństwie socjalistycznym mają tworzyć swego rodzaju klasy społeczne.

Wbrew zapewnieniom Lukicia, analiza rzeczywistości jugosłowiańskiej dowodzi, że zmierzający do uwolnienia się spod kontroli społeczności zrzeszonej (w szczególności klasy robotniczej) i wyobcowania się ze społeczeństwa personel kierowniczy nie realizuje w swojej polityce gospodarczej i społecznej tych założeń, które warunkują proces ujawniania wyzwania i optymalnego wykorzystania uzdolnień członków społeczności zrzeszonej i całego społeczeństwa. Jest prawdą, że „nikt nie posiada trwałego monopolu na uzdolnienia”. Nie oznacza to jednak, iż w każdych warunkach przesądzają one o szansach zawodowych i położeniu ekonomicznym członków społeczności zrzeszonej.

W okresie przejściowym nieuniknione jest zróżnicowanie dochodów i nawet najbardziej konsekwentna realizacja założeń samorządu robotniczego nie mogłaby doprowadzić do szybkiej (nie mówiąc już o natychmiastowej) ich likwidacji. Mówiąc o zasadzie podziału dochodów w tym okresie, Marks stwierdza, iż opiera się ona na uznaniu nierównych osobistych uzdolnień i nierównej zdolności do pracy jako przywilejów naturalnych i że równość ekonomiczna członków społeczności zrzeszonej polega wyłącznie na tym, że stosuje się jeden dla wszystkich miernik – pracę.⁸²

Realizacja tych bezwzględnie słusznych założeń wymaga jednak stworzenia materialnych, obiektywnych warunków, w których każdy członek społeczności zrzeszonej (a w konsekwencji i każdy członek społeczeństwa) mógłby się wykazać osobistymi uzdolnieniami. Warunki te, to przede wszystkim równy dla wszystkich dostęp do wiedzy oraz realne możliwości swobodnego wyboru zawodu i miejsca pracy. Jedynie wówczas możemy mówić o konsekwentnej realizacji zasady równego startu i równych szans dla wszystkich członków społeczności zrzeszonej.

Tendencja personelu kierowniczego do przekształcania się w grupę zamkniętą podważa socjalistyczną zasadę podziału według pracy, najwyższe bowiem funkcje w hierarchii społeczno-zawodowej zostają niejako automatycznie wyłączone z

⁸¹ Radomir D. Lukić, *Teorija države i prava*, „Savremena Administracija”, Beograd 1964, s. 323-324.

⁸² Por. K. Marks, *Krytyka Programu Gotajskiego*, op. cit., s. 14-15.

otwartego współzawodnictwa, przekształcając się w podstawę monopolu zawodowego. W tych warunkach wysokość dochodów tej warstwy przestaje być wyrazem działania obiektywnych praw rynku pracy i w coraz wyższym stopniu jest wynikiem decyzji nie podlegających kontroli społecznej. Jest prawdą, że skład personelu kierowniczego się zmienia, jednakże nie pod wpływem działania rynku pracy. Fakt ten nie podważa więc naszej podstawowej tezy.

Podstawowym warunkiem utrwalenia pozycji personelu kierowniczego jest pogłębianie zróżnicowania całej społeczności zrzeszonej i społeczeństwa globalnego. Zbyt wąta byłaby baza społeczna personelu kierowniczego, gdyby nie istniały liczne grupy pośrednie między szczytem hierarchii społeczno-ekonomicznej a najniższymi jej szczeblami. Temu celowi służą założenia polityki gospodarczej i społecznej. Dotyczy to w szczególności polityki oświatowej i mieszkaniowej. Wyznaczając przez związkowe plany społeczne główne proporcje podziału dochodu narodowego, centralne organy władzy państwowej ustalają wielkość społecznych funduszy spożycia, które obejmują, m.in. wydatki na oświatę i szkolnictwo oraz budownictwo mieszkaniowe.⁸³

2. Podstawy dyferencjacji

Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej dowodzi, że warunki gwarantujące realizację zasady równego startu i równych szans nie zostały zapewnione. Wydatki na finansowanie systemu oświaty i szkolnictwa oraz budownictwa mieszkaniowego kształtują się poniżej poziomu niezbędnego z czysto gospodarczego punktu widzenia.

Najbardziej jaskrawym dowodem, że minimum wydatków na oświatę i szkolnictwo nie zostało zagwarantowane, jest utrzymujący się po 18 latach istnienia nowego systemu ustrojowego bardzo wysoki odsetek analfabetów wśród ludności. W latach 1948, 1953, 1961 odsetek ten wynosił odpowiednio 25,4, 25,4 i 19,7%. Kształtuje się on bardzo różnie w poszczególnych republikach czy okręgach. W roku 1961 odsetek analfabetów wśród ludności wynosił dla całej Jugosławii 19,7%, osiągając w republice Bośni i Hercegowiny wskaźnik – 32,5%, a w okręgach Kosowo i Metochia nawet 41,1%.

E. Rukić zobrazował na przykładzie Bośni i Hercegowiny niektóre z najistotniejszych implikacji analfabetyzmu. Wykazał on, że w okresie 1945-1953 liczba analfabetów zmniejszyła się o 20,8%, zaś w ciągu następnych 8 lat (1953-1961) o 7,7%. Jest to jeden z najwymowniejszych dowodów zahamowania rewolucji kulturalnej. Na 772 679 analfabetów, 11,6% stanowiły dzieci i młodzież w wieku od 10 do 19 lat, zaś 300 000 spośród nich – to ludzie, którzy nie przekroczyli 35. roku życia, co dowodzi, że bardzo poważny odsetek tej armii stanowi ludność zawodowo czynna. Do tej armii zalicza się część rolników oraz robotników niektórych gałęzi

⁸³ Mówiąc o funduszach przeznaczonych na zaspokojenie potrzeb zbiorowych w społeczeństwie okresu przejściowego, Marks stwierdza, że wzrastają one znacznie w porównaniu ze społeczeństwem kapitalistycznym i że rosną „... w tym samym stosunku w miarę rozwoju nowego społeczeństwa” (*Krytyka Programu Gotajskiego*, op. cit., s. 13).

przemysłu i górnictwa. Paradoksalnym może się wydać fakt, że i wśród robotników kwalifikowanych, a nawet wysokokwalifikowanych, możemy znaleźć analfabetów.⁸⁴

Opisane zjawiska są tym bardziej alarmujące, że w miarę rozwoju gospodarczego, a zwłaszcza w wyniku konieczności przechodzenia od ekstensywnych do intensywnych metod gospodarowania, rosną wymagania w zakresie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Szanse analfabetów we współzawodnictwie, nawet w zawodach robotniczych, gwałtownie maleją. Skazani są oni na prace najbardziej uciążliwe i wymagające najniższych kwalifikacji. System oświaty i szkolnictwa stwarza barierę trudną do przezwyciężenia dla setek tysięcy członków społeczeństwa. Analfabetyzm stanowi zatem jedną z najpoważniejszych przeszkód w procesie przezwyciężania chronicznego niedoboru kadr robotników wykwalifikowanych i wysokokwalifikowanych.

O niedoborze kadr kwalifikowanych alarmowano na I Kongresie Rad Robotniczych. Jako znamienna ilustracja tego niepokojącego zjawiska niech posłuży przykład huty w Zenicy (Bośnia) zatrudniającej podówczas około 14 000 pracowników. Liczby, jak na to wskazuje tablica 32, mówią same za siebie.

Po 7 latach sytuacja kadrowa w hucie w Zenicy uległa pewnej poprawie. Jednakże trudno byłoby ją uznać za zadowalającą (patrz tablica 33).

Jest rzeczą znamienną, że na niedobór kadr kwalifikowanych cierpi również najbardziej rozwinięta pod względem gospodarczym i kulturalnym republika – Słowenia. Alarmującą sytuację kadrową w przemyśle chemicznym ujawniła ankieta przeprowadzona w Słoweńskim Stowarzyszeniu Chemii. Wyniki ankiety zostały częściowo przedstawione na I Kongresie Rad Robotniczych. Okazało się, że w zakładach przemysłu chemicznego Słowenii istniał niedobór co najmniej 220 inżynierów, 200 techników i 130 laborantów. We współczesnym przemyśle chemicznym – jak podkreślono – 1 inżynier przypadał na 17 robotników. W niektórych przedsiębiorstwach Słowenii natomiast 1 inżynier przypadał na 100 robotników (Zakłady Azotowe w Ruse), na 200 (Huta Cynku w Celje), na 400 (Fabryka Szkła w Hrastniku), na 650 (Fabryka Papieru w Vovce), zaś w Wytwórni Chemicznej w Hrastniku – na 2 200 zatrudnionych nie było ani jednego inżyniera.⁸⁵

Sytuacja kadrowa pozostawała nadal ciężka u progu lat sześćdziesiątych i nic nie wskazuje na to, by miała ulec radykalnej poprawie w najbliższej przyszłości. Wskazują na to dane dotyczące kadr w przemyśle przetwórczym metali żelaznych (patrz tablica 34).

Dane przedstawione w tablicy 34 wskazują wyraźnie na brak poprawy struktury kwalifikacyjnej w roku 1960 (w porównaniu z rokiem poprzednim). Fakt ten budzi poważne wątpliwości, czy planowana na rok 1965 poprawa struktury kwalifikacyjnej zostanie osiągnięta.

⁸⁴ Patrz: Refik Hicić, *Problemi osnovnog obrazovanja odraslih u S.R. Bosni i Hercegovini*, "Socijalizam" 4/1064, s. 524.

⁸⁵ "Kongres Radnickich Saveta", *op. cit.*, s. 288.

Problem kadr kwalifikowanych występuje we wszystkich działach gospodarki narodowej. Wskazują na to kwalifikacje zawodowe oraz poziom wykształcenia pracowników sektora upaństwowionego (patrz tablice 35 i 36).

Perspektywa rozwiązania problemu kadr odsuwa się w coraz dalszą przyszłość. Powagę sytuacji w tej dziedzinie podkreśliła Rada do spraw Oświaty i Kultury Związkowej Skupstiny, wskazując na konieczność radykalnej poprawy struktury kwalifikacyjnej pracowników sektora upaństwowionego. Zgodnie z jej wskazaniem, udział robotników wykwalifikowanych i kadry ze średnim wykształceniem winien wzrosnąć w ciągu najbliższej pięcioletki (1966-1970) z 39 do 51%, udział kadry z wyższym wykształceniem – z 5,6 do 7%. Równolegle udział pracowników i robotników bez kwalifikacji winien spaść z 55 do 42%.⁸⁶

S. Tonković stwierdza, że nadal 35% robotników, to robotnicy niewykwalifikowani, wobec 1,9% w Związku Radzieckim i 12% w Stanach Zjednoczonych; 20,6% stanowią robotnicy przyuczeni, gdy tymczasem, przy optymalnej strukturze kwalifikacyjnej, powinno ich być dwa razy więcej. Poza tym, w niektórych działach gospodarki narodowej nastąpiło nawet pogorszenie struktury kwalifikacyjnej. Na przykład, w budownictwie odsetek wysokokwalifikowanych i kwalifikowanych robotników spadł z 35,5 w 1957 r. do 33,3% w roku 1964; przyuczonych z 19,3 do 17,8%; kadr z najwyższymi i wyższymi kwalifikacjami zawodowymi – z 3,4 do 2,6%; kadr ze średnimi kwalifikacjami z 5,9 do 5,8%. Podobne zjawiska występują również w przemyśle i, prawdopodobnie, w innych działach gospodarki narodowej (rolnictwo, górnictwo, leśnictwo). Są one w dużym stopniu wynikiem nieracjonalnego rozmieszczenia kadr; np., w 1963 r. jedynie 32,3% kadr z najwyższymi i wyższymi kwalifikacjami i 46% kadr ze średnimi kwalifikacjami było zatrudnionych w gospodarce.⁸⁷

Tendencja do przerzucania części kosztów związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym kadr na przedsiębiorstwa nie przynosi oczekiwanych efektów. Przedsiębiorstwa, które osiągają najwyższe dochody i zapewniają swoim pracownikom najwyższe płace nie mają trudności w pozyskiwaniu kadr. Koszty związane z przygotowaniem kadr stanowią w ich kalkulacji zbędne obciążenie.

„Rzeczywista przyczyna oporów wielu organizacji pracowniczych przeciwko przyznawaniu stypendiów, w szczególności studentom pierwszego roku, wypływa stąd, iż jest im znacznie łatwiej pozyskać fachowców, którzy już otrzymali dyplom ukończenia wyższej uczelni. ‘Taniej’ można pozyskać fachowców w drodze oferowania im ponętnych warunków czy nawet ‘kupna’, aniżeli poprzez wypłacanie stypendiów w ciągu 4 lat.”⁸⁸

Przedsiębiorstwa znajdujące się w gorszej sytuacji ekonomicznej natomiast nie są zainteresowane ponoszeniem kosztów związanych z kształceniem kadr, gdyż żywią

⁸⁶ Patrz „Privredni Pregled” z 11.III.1966 r., s. 3.

⁸⁷ Stipa Tonković, *O sistemu finansiranja obrazovanja sa stanovista drustvenog i ekonomskog razvoja*, „Socijalna politika”, nr 9-10/1965, s. 846-847.

⁸⁸ *Sve manje stipendista*, „Politika”, 27.II.1964, s. 10.

w pełni uzasadnioną obawę, że w warunkach chronicznego niedoboru kadr kwalifikowanych utracą wyszkolonych przez siebie fachowców na korzyść zamożniejszych konkurentów.

Trudności w procesie kształcenia i szkolenia kadr pogłębiają partykularne tendencje gmin zdradzających dość wyraźną skłonność do ograniczania własnych horyzontów do terytorium, którym zarządzają. Prasa przynosi liczne przykłady potwierdzające zasadność tego zarzutu.

W roku 1964, np., ustalono, że wśród 1 380 uczniów, którzy w tym roku ukończyli szkołę podstawową w Šibeniku (Dalmacja), 98% wyraziło życzenie podjęcia nauki w szkole średniej. Tymczasem miejsc było zaledwie 680. Dla połowy chętnych nie było więc miejsc. Sytuacja ta wynikała częściowo z faktu, że sąsiednie gminy dały do zrozumienia, że nie będą przyjmowały do szkół znajdujących się na ich terytorium uczniów z innych gmin. Tego rodzaju stanowisko było tym bardziej niezrozumiałe, że wszystkie gminy uczestniczyły w finansowaniu powiatowego funduszu szkolnictwa zawodowego.⁸⁹

Inną przyczyną nieracjonalnego wykorzystania i tak niedostatecznych funduszy na oświatę i szkolnictwo jest uzależnienie wysokości społecznych funduszy spożycia od możliwości gospodarczych poszczególnych gmin.⁹⁰ Oznacza to w praktyce, że poziom zaspokojenia potrzeb społeczności gmin w dziedzinie oświaty, ochrony zdrowia, zabezpieczenia społecznego zależy od poziomu zatrudnienia i wysokości dochodów osobistych.⁹¹ Realizacja tej zasady musi prowadzić do coraz większych różnic w tempie rozwoju społeczno-gospodarczego różnych dzielnic kraju.

Również minimum funduszy na budownictwo mieszkaniowe (minimum niezbędne z czysto gospodarczego punktu widzenia) nie zostało w praktyce zagwarantowane. W rezultacie, sytuację mieszkaniową w Jugosławii można najogólniej scharakteryzować jako bardzo ciężką. Dowodzi tego, m.in. przeciętna powierzchnia mieszkaniowa na 1 osobę, która w ciągu 12 lat (1952-1963) wzrastała bardzo nieznacznie, przy równoczesnym pogłębianiu się różnic w sytuacji mieszkaniowej na korzyść najbardziej rozwiniętych gospodarczo okręgów (patrz tablica 37).

⁸⁹ "Isto kao lani", "Vjestnik" z 26.V.1964 r., s. 6.

⁹⁰ Ustawa o finansowaniu wspólnot społeczno-politycznych (*Osnovi zakon o finansiranju društveno-politickih zajednica*, "Sluzbeni list SFRJ" broj 31 od 22 jula 1964) przewiduje, że finansowanie służb społecznych będzie się opierało wyłącznie na wpływach z osobistych dochodów.

⁹¹ Oceniając znaczenie ustawy o finansowaniu wspólnot społeczno-politycznych z 22 lipca 1964 r. Kiro Gligoriv – związkowy sekretarz stanu (ds. finansów) – stwierdził: „Drugą podstawową zasadą ustawy jest w istocie rzeczy uzależnienie stopnia zaspokojenia potrzeb wspólnoty społeczno-politycznej od jej siły ekonomicznej. Ponieważ idzie o zaspokojenie potrzeb służb społecznych, siła ekonomiczna wspólnoty społeczno-politycznej będzie przede wszystkim wyrazem dochodów osobistych jej obywateli, bądź wielkości wkładów, dzięki którym obywatele poszczególnych wspólnot społeczno-ekonomicznych zabezpieczają przychody przeznaczone na finansowanie służb społecznych... oznacza to, że zaspokojenie potrzeb w dziedzinie oświaty, zdrowia, służb specjalnych i innych, jak również i w zakresie działalności administracji państwowej, jest najściślej powiązana ze wzrostem zatrudnienia i dochodów osobistych, wzrostem wynikającym z większej wydajności pracy i przyrostu dochodu narodowego. W ten sposób powstaje trwała współzależność między stopniem zaspokojenia potrzeb służb społecznych a wzrostem dochodów osobistych.”

Według obliczeń, jakich dokonał S. Jovanović⁹², pod koniec 1960 r. brak było 850 000 mieszkań, aby można było zapewnić każdemu gospodarstwu domowemu osobne mieszkanie. Jeżeli uwzględnimy przyrost liczby mieszkań, który w latach 1961, 1962 i 1963 wynosił odpowiednio 92 000, 96 000 i 98 000 oraz roczny przyrost liczby gospodarstw domowych w granicach 80 000⁹³, to łatwo zrozumiemy, dlaczego rozwiązanie kwestii mieszkaniowej w Jugosławii staje się coraz bardziej sprawą dalekiej i bliżej nieokreślonej przyszłości.

Według spisu z 1961 r., ludność rolnicza stanowiła 49,9% całej ludności. Jednakże 69,4% ludności Jugosławii mieszkało na wsi. Od momentu spisu sytuacja ta nie uległa istotnym zmianom. Oznacza to w praktyce, że nierozwiązana kwestia mieszkaniowa prowadzi do uwiecznienia kategorii chłopów-robotników, którzy z uwagi na brak mieszkań w mieście nie mogą ostatecznie zerwać ze środowiskiem wiejskim oraz do powstania olbrzymiej armii dojeżdżających do pracy, wśród których chłopci-robotnicy stanowią większość. W roku 1961 (dane spisu ludności) na 3 529 779 pracowników zatrudnionych w sektorze upaństwowionym 954 936 (37,1%) pracowało poza miejscem zamieszkania.⁹⁴

Przeprowadzona analiza prowadzi nas do wniosku, że nie stworzono dotychczas warunków, które by gwarantowały realizację zasady równego startu i równych szans dla wszystkich członków społeczności zrzeszonej. Realizacja tej zasady zakłada bowiem niczym nie skrępowaną ruchliwość zawodową w jej różnych i uzupełniających się formach (ruchliwość zawodowa pionowa, pozioma i przestrzenna).

Najistotniejszą z punktu widzenia procesu kształtowania się struktury społeczeństwa formą ruchliwości zawodowej jest ruchliwość pionowa, która oznacza równocześnie ruchliwość społeczną. Nie zapewnione minimum wydatków na oświatę powoduje, że szanse zawodowe różnych odłamów społeczności zrzeszonej są już w momencie startu niezmiernie zróżnicowane. Szanse analfabetów, którzy według S. Tonkovića stanowią 4,5% wszystkich zatrudnionych, są znikome. Dotyczy to również półanalfabetów, którzy – jak ocenia S. Tonković – stanowią łącznie z analfabetami około 15% wszystkich zatrudnionych.⁹⁵

System oświaty stwarza dalsze bariery. Wprawdzie liczba uczniów 8-letnich szkół podstawowych wzrosła z 1 451 580 w roku 1958 do 2 079 750 w roku 1962, jednakże 28,8% dzieci nie uczęszcza do tych szkół. Ponadto, w roku 1965, około 40 000 uczniów po ukończeniu 8-letniej szkoły podstawowej było pozbawionych możliwości dalszego kształcenia.⁹⁶ W konsekwencji system oświaty już z góry eliminuje na swoich kolejnych szczeblach coraz szersze rzesze kandydatów ze

⁹² Slobodan V. Jovanović, *Izgradnja stanova kroz prizmu interesa sadašnje i budućih generacija*, "Nasa Stvarnost" 2/1962, s. 178-187.

⁹³ Obliczono na podstawie przyrostu w okresie 1953-1961 (w latach 1953 i 1961 przeprowadzono spisy ludności), który wynosił 685 329 gospodarstw domowych. Stąd wynika przeciętny roczny przyrost ponad 85 000.

⁹⁴ *Statistički Godišnjak SFRJ* 1964, s. 355.

⁹⁵ Stipe Tonković, *O sistemu finansiranja obrazovanja*, op. cit., s. 846.

⁹⁶ Branka Savić, *Aktualni problemi decije zastite i vaspitanja u uslovima provedne reforme*, "Socijalna Politika", 11-12/1965, s. 1012.

współzawodnictwa o coraz wyższe pozycje w hierarchii zawodowej. Zjawisko to występuje również na najwyższym szczeblu – na szczeblu szkolnictwa wyższego.

Świadczy o tym systematyczny spadek liczby studentów pochodzących z niższych warstw ludności; np., w Serbii, w roku 1962, studenci pochodzący z rodzin górników, robotników przemysłu i rzemiosła stanowili 15,37% wszystkich studentów, zaś w roku 1965 – 12,5%. Analogicznie przedstawia się sytuacja w odniesieniu do studentów pochodzących z rodzin rolników. Według danych ostatniego spisu ludności z 31 marca 1961 r., 54,66% ludności żyło z rolnictwa. Jednakże tylko 21,32% studentów pochodzi z rodzin rolniczych.⁹⁷ Należy przy tym mieć na uwadze, że przedstawione dane nie ujawniają w pełni procesu różnicowania się społeczności zrzeszonej i społeczeństwa globalnego, jaki następuje w rezultacie polityki oświatowej. Nie mówią one, np., w odniesieniu do studentów wywodzących się ze środowiska rodzin górników, robotników przemysłu i rzemiosła, czy pochodzą z rodzin robotników wysokokwalifikowanych, wykwalifikowanych, czy też niewykwalifikowanych. Można sądzić, że im wyższe kwalifikacje zawodowe rodziców, tym większe szanse ich dzieci. Również w odniesieniu do studentów-dzieci rolników, można mówić o zróżnicowaniu szans w zależności od poziomu zamożności rodziców. Z przedstawionych danych można wnioskować, że 2/3 studentów wywodzą się z pozostałych środowisk. Jednakże i w tym przypadku należy podkreślić, że w tych pozostałych środowiskach szanse i możliwości przyjęcia na wyższą uczelnię nie są rozłożone w sposób równomierny, zwłaszcza, że dla większości społeczności zrzeszonej i społeczeństwa globalnego, możliwości studiowania są uzależnione od otrzymania stypendium i zakwaterowania w domu akademickim. W konsekwencji, ograniczanie odsetka studentów uprawnionych do stypendium, sprzyja określonemu kierunkowi selekcji. W roku 1958 – 25,9% wszystkich studentów w Serbii otrzymywało stypendia, w roku akademickim 1964/1965 zaś – już tylko 10%.⁹⁸

Tego rodzaju ewolucja systemu oświaty umacnia pozycję personelu kierowniczego w systemie władzy, usprawiedliwiając równocześnie wysokie dochody tej grupy.⁹⁹ Ponadto zyskuje mu ona poparcie tych wszystkich odłamów, które już uzyskały wyższą pozycję w hierarchii społeczno-zawodowej. Dotyczy to w szczególności specjalistów, którzy pragną zabezpieczyć i przekazać własnym dzieciom zdobytą przez siebie pozycję, i w upowszechnieniu oświaty widzą

⁹⁷ "Privredni Pregled", 4.X.1965 r., s. 2.

⁹⁸ Tamże.

⁹⁹ Niedobór kadr kwalifikowanych wyzwała wszędzie te same tendencje, zręcznie zamaskowane ogólnymi hasłami demokratycznymi. Wskazuje na to w szczególności przykład wielu krajów Afryki, które po uzyskaniu niepodległości odczuwają chroniczny brak kadr.

„... w celu przyciągnięcia personelu europejskiego, wynagrodzenie wyższych kadr administracyjnych zostało ustalone na poziomie znacznie wyższym, aniżeli w Europie. Wachlarz dochodów osobistych jest w konsekwencji bardziej otwarty, aniżeli w innych częściach świata, a w szczególności w Azji, gdzie płace wyższych kadr są w porównaniu z Europą dwa razy niższe. W chwili obecnej Afrykańczycy, którzy przejmują po Europejczykach najwyższe stanowiska administracyjne, żądają w imię świętej zasady nie-dyskryminacji, tych samych uposażeń.” (Arthur Lewis, *L'éducation et le développement économique*, „Revue internationale des sciences sociales”, UNESCO, 4/1962, s. 740.)

zagrożenie swoich ambicji. Z tych samych względów poparcie dla personelu kierowniczego może wypływać ze strony robotników wysokokwalifikowanych i wykwalifikowanych.¹⁰⁰

Tendencję do petryfikacji struktury zawodowej i do przekształcenia jej w podstawę trwałej stratyfikacji społeczeństwa zaciemnia najczęściej fakt, że w wyniku rozwoju gospodarczego wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów różnych dziedzin oraz robotników wysokokwalifikowanych i wykwalifikowanych, co stwarza pewne dodatkowe szanse awansu zawodowego i społecznego. Nie na tym jednak polega istota społeczeństwa otwartego. O tego rodzaju społeczeństwie możemy mówić jedynie wówczas, kiedy wszystkie pozycje w hierarchii społeczno-zawodowej, nie wyłączając najwyższych stanowisk kierowniczych, stają się przedmiotem otwartego współzawodnictwa wszystkich członków społeczności zrzeszonej.

Jak już stwierdziliśmy, najwyższe stanowiska kierownicze są wyłączone z otwartego współzawodnictwa. System oświaty poważnie ogranicza dostęp do grupy specjalistów, a nawet do grupy robotników wysokokwalifikowanych czy wykwalifikowanych. Nerozwiezana kwestia mieszkaniowa utrudnia, a niekiedy wręcz uniemożliwia, ruchliwość przestrzenną, z którą związane są możliwości awansu zawodowego i społecznego. Procesy te utrwalają i pogłębiają atomizację rynku pracy (patrz rysunek 1).

Personel kierowniczy, specjaliści różnych dziedzin, personel administracyjno-biurowy, a nawet robotnicy (wysokokwalifikowani, wykwalifikowani, przyuczeni i niewykwalifikowani) i chłopci-robotnicy przekształcają się w odrębne, zamknięte w sobie grupy społeczno-zawodowe i stanowiące każda dla siebie własny, specyficzny rynek pracy.¹⁰¹ Stwarza to niejako "pionowe" rozbicie ogólnonarodowego rynku pracy. Nerozwiezana kwestia mieszkaniowa ze swej strony powoduje rozbicie ogólnonarodowego rynku pracy na rynki lokalne, które hamuje ruchliwość przestrzenną wszystkich grup społeczno-zawodowych. Najsilniej jednak ogranicza ono swobodny przepływ niewykwalifikowanej siły roboczej. O atomizacji rynku pracy świadczy najwymowniej skala rozbieżności między liczbą bezrobotnych a ilością wolnych miejsc pracy w poszczególnych republikach (patrz tablica 38). W przypadku chłopów-robotników lokalny rynek pracy może się sprowadzić do jednego przedsiębiorstwa czy zakładu. Są oni przykuci do lokalnego rynku przez to głównie, że posiadają kawałek ziemi i mieszkanie na wsi. Promień, w którym mogą poszukiwać pracy jest więc ograniczony w sposób niejako naturalny. W nieco lepszej

¹⁰⁰ "... dodatkowa premia, jaką zapewnia wykształcenie, maleje w miarę, jak wzrasta liczba osób wykształconych. Muszą się one wówczas zgodzić na niższe wynagrodzenie. Nie są one w stanie przeciwdziałać naciskom wynikającym z szybszego wzrostu dochodów pracowników z niższym wykształceniem. Niezadowolenie, jakie w niższych i wyższych warstwach klas średnich budzi ograniczenie ich przywilejów, jest zjawiskiem powszechnym i wywołuje dość często reperkusje polityczne. Klasy wyższe, które opierają swoją pozycję na własności ziemskiej lub kapitale, zawsze dążyły do ograniczenia zakresu upowszechnienia oświaty..., uświadamiając sobie groźbę polityczną, jaką może stanowić nadmiar osób wykształconych." (Arthur Lewis, *op. cit.*, s. 739).

¹⁰¹ Przyjęte w rozważaniach ekonomistów pojęcie siły roboczej, którą niejako milcząco utożsamia się z ludnością zawodowo czynną, wprowadza niebezpieczne – przy badaniu nie teoretycznego modelu gospodarczego, lecz rzeczywistego układu stosunków społecznych – uproszczenie, które utrudnia, a niekiedy wręcz uniemożliwia zrozumienie praw działających na rynku pracy.

– z tego punktu widzenia – sytuacji znajdują się robotnicy niewykwalifikowani, zamieszkujący zurbanizowane ośrodki, aczkolwiek i ich promień poszukiwania pracy jest nieduży. Lepsze perspektywy ruchliwości przestrzennej posiadają specjaliści oraz robotnicy wysokokwalifikowani i wykwalifikowani. Kwalifikacje zawodowe ułatwiają zdobycie mieszkania. Jednakże i w tym przypadku ruchliwość przestrzenna jest poważnie utrudniona. Trudno byłoby inaczej wyjaśnić poważne rozbieżności w poziomie dochodów osobistych (z pracy w sektorze upaństwowionym) między poszczególnymi republikami. W 1963 r. przeciętne dochody osobiste personelu kierowniczego wynosiły: dla całej Jugosławii – 60,5 tys. dinarów, w Słowenii – 83,2 tys., przeciętne dochody osobiste specjalistów zaś odpowiednio: 41,8 i 48,0 tysięcy dinarów. Największe rozbieżności zanotowano w grupie górników. Przeciętne dochody osobiste górników wynosiły: dla całej Jugosławii – 29,3 tys. dinarów, jednakże w Bośni i Hercegowinie kształtowały się one nieco poniżej i wynosiły 27,8 tys., w Słowenii natomiast – 41,5 tys. Przeciętna płaca górnika w Słowenii była o 49,2% wyższa, aniżeli płaca górnika w Bośni i Hercegowinie.

W istniejącej sytuacji prawo do swobodnego wyboru zawodu i miejsca pracy opiera się przede wszystkim na formalnych przesłankach i nie daje materialnych gwarancji, iż podział dochodów z pracy w gospodarce upaństwowionej będzie zgodny z socjalistyczną zasadą podziału według pracy. Jedynie bowiem ukształtowanie ogólnonarodowego i jednolitego rynku pracy, przy równoczesnym materialnym zabezpieczeniu równego startu i równych szans wszystkim członkom społeczności zrzeszonej stwarza realne możliwości urzeczywistnienia socjalistycznej zasady: „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy”.

3. Elementy dyferencjacji społecznej

a) płace i inne dochody z pracy

Chroniczny niedobór kwalifikowanych kadr służy jako argument usprawiedliwiający natarczywe żądania coraz większego zróżnicowania osobistych dochodów¹⁰² członków społeczności zrzeszonej.

„Pracownik, który – jak pisze Veselinov – wie, że bardziej złożona i wymagająca większych kwalifikacji praca zapewni mu wyższe wynagrodzenie, będzie dążył do podniesienia swoich kwalifikacji.”¹⁰³

To dość rozpowszechnione rozumowanie sugeruje, że nie odpowiadająca potrzebom rozwoju gospodarczego kraju struktura kwalifikacyjna pracowników sektora upaństwowionego jest skutkiem niedostatecznego zróżnicowania dochodów, które nie skłania do zdobywania wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Stąd wypływa konkluzja, że zdobycie wykształcenia i podniesienie kwalifikacji zawodowych należy od subiektywnych decyzji pracownika.

¹⁰² Od 1961 r. pojęcie osobistego dochodu pracowników sektora upaństwowionego zastąpiło pojęcie płacy.

¹⁰³ Jovan Veselinov, *Princip nagradjivanja u FNRJ*, „Komunist” 4/1059, s. 149.

Charakterystyka systemu oświaty nie potwierdza tego rodzaju sugestii. Wzrost poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych ludności zawodowo czynnej zależy od zwiększenia wydatków na oświatę i szkolnictwo. Świadczy o tym gwałtowny wzrost absolwentów szkół w latach 1952-1964 (patrz tablica 30). Mimo tego wzrostu, nie brak kandydatów, lecz brak miejsc w szkołach pozostaje problemem do rozwiązania. Trudności te pogłębia niewłaściwe rozmieszczenie (co w konsekwencji oznacza nieracjonalne wykorzystanie) kwalifikowanych kadr, których nieproporcjonalnie wysoki odsetek zatrudniony jest w działach niegospodarczych. Np., w Serbii, w roku 1963, zatrudnionych było 92 000 osób z wyższym wykształceniem (II i I stopnia), 89% których pracowało w działach niegospodarczych. Według tego samego źródła, jedynie 31% wszystkich dyplomowanych ekonomistów zatrudnionych było bezpośrednio w działach gospodarczych. Rozmieszczenie inżynierów było nieco korzystniejsze. Poza tym, niekorzystny był stosunek między liczbą osób z wyższym i średnim wykształceniem (1:2,7). Pożądany byłby stosunek 1:5.¹⁰⁴

Teza o niedostatecznym zróżnicowaniu dochodów społeczności zrzeszonej jako głównej przyczynie słabego wzrostu wydajności pracy i najistotniejszej przeszkodzie w procesie przechodzenia od ekstensywnych do intensywnych metod gospodarowania zaciemnia najważniejsze przyczyny niepowodzeń w tym zakresie, zaś w szczególności niską sprawność rozbudowującego się ponad miarę i przyciągającego nieproporcjonalnie wysoki odsetek kadr kwalifikowanych aparatu administracji i finansów. Szacuje się, że koszty związane z istnieniem i działalnością tego aparatu pochłaniają około 14% całego produktu społecznego.

W istniejących warunkach (wyłączenie stanowisk kierowniczych z otwartego współzawodnictwa, niezabezpieczone niezbędne minimum funduszy na oświatę i szkolnictwo oraz nierozwiązana kwestia mieszkaniowa) nie jest w ogóle możliwe ukształtowanie się rozpiętości dochodów, która byłaby zgodna z socjalistyczną zasadą podziału według pracy i skłaniała kwalifikowane kadry do coraz wydajniejszej i sprawniejszej pracy. Taka rozpiętość może być jedynie wypadkową otwartego współzawodnictwa wszystkich członków społeczności zrzeszonej korzystających z równego startu i równych szans oraz z rzeczywistych możliwości swobodnego wyboru zawodu i miejsca pracy.

Warunki te nie zostały dotąd spełnione i sytuacja, jaka się wytworzyła wyzwała jedynie dążenie do nieograniczonego różnicowania dochodów, osłabiając równocześnie możliwości skutecznego przeciwdziałania ze strony grup zajmujących najniższe pozycje w hierarchii społeczno-zawodowej. W konsekwencji, wprowadzony został w ruch mechanizm społeczno-gospodarczy, który wciąga w „zaczarowany krąg nędzy”¹⁰⁵ poważne odłamy społeczności zrzeszonej.

Niepohamowane dążenie do różnicowania dochodów spycha płace pracowników, a w szczególności robotników niewykwalifikowanych poniżej granicy

¹⁰⁴ Patrz: „Privredni Pregled”, 23.XII.1965, s. 2.

¹⁰⁵ Logikę tego procesu przedstawił Gunnar Myrdal w książce pt. *Teoria ekonomii a kraje gospodarczo nierozwinięte*, PWWG, Warszawa 1958.

fizycznego minimum egzystencji. Świadczą o tym już doświadczenia pierwszego okresu (1950-1956) działalności rad robotniczych, która sprzyjała tego rodzaju dążeniom. Był to najcięższy i najbardziej dramatyczny okres w życiu politycznym i gospodarczym Jugosławii. Wskazują na to najwyraźniej dane statystyczne ilustrujące proces kształtowania się dochodu narodowego, przy czym szczególnie ważne – z interesującego nas punktu widzenia – są dane dotyczące wzrostu dochodu narodowego wytworzonego w rolnictwie, którego produkcja w decydującej mierze określała (i w dużym stopniu nadal określa) stopę życiową całej ludności (patrz tablica 40).

W tym okresie następuje nieznaczny wzrost płac realnych. Jak wynika z tablicy 41, w ciągu 4 lat (1952-1956) wzrosły one zaledwie o 5%. Jednakże, w tym właśnie okresie (1951-1956) nastąpiło dość radykalne pogłębienie rozpiętości płacowych (patrz tablica 42). Łatwo więc zrozumieć, że główny ciężar wyrzeczeń, na jakie skazane było społeczeństwo, musiał spaść na grupy zajmujące najniższe szczeble drabiny społeczno-zawodowej, zwłaszcza, że w tych latach pojawia się zjawisko jawnego bezrobocia, które od początku godzi przede wszystkim w robotników niewykwalifikowanych. Można więc stwierdzić, że grupy zajmujące wyższe i najwyższe szczeble hierarchii społeczno-zawodowej wykorzystały trudności gospodarcze i niedobory kadrowe, aby utrwalić własną pozycję materialną kosztem „dołów społecznych”.

W latach 1957-1960 następuje dalsze pogłębienie zróżnicowania płac. W roku 1963 notujemy pewne ich złagodzenie (patrz tablica 43).

Tendencje te wydają się tym bardziej zaskakujące, że w rozwiniętych krajach kapitalistycznych występuje coraz wyraźniej zarysowujące się już od początków naszego stulecia zjawisko zmniejszania się rozpiętości płac robotniczych. Zjawisko to – na przykładzie Anglii, Francji i Stanów Zjednoczonych – analizował M. Parodi.¹⁰⁶ Najbardziej interesującym – z punktu widzenia omawianych przez nas zagadnień – elementem jego studium jest ocena przyczyn tej znamiennej ewolucji.

Autor dowodzi, że główną przyczyną niezmiernie niskich płac robotników niewykwalifikowanych był ich nadmiar oraz różne formy dyskryminacji siły roboczej napływającej ze wsi, kobiet i dzieci oraz cudzoziemców, i że w miarę wyczerpywania się wiejskiego rezerwuaru siły roboczej i likwidacji poszczególnych przejawów dyskryminacji, następuje spłaszczenie różnic płacowych. Na drugim biegunie płace robotników wykwalifikowanych (a w szczególności wysokokwalifikowanych) utrzymują się na wysokim poziomie głównie wskutek rozbieżności między rozwojem oświaty i szkolnictwa a gwałtownie wzrastającym zapotrzebowaniem na kadry kwalifikowane. Demokratyzacja systemu oświaty, która łagodzi tę rozbieżność, prowadzi do dalszego wyrównywania płac robotniczych. Mimo tych tendencji „egalitarnych” nie zanotowano spadku tempa wzrostu wydajności pracy.

¹⁰⁶ Maurice Parodi, *Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers*, Editions Marcel Rivière, Paris 1962.

Chroniczny niedobór kadr oraz brak ogólnonarodowego rynku powodują pogłębianie się różnic płacowych nie tylko między robotnikami o różnych kwalifikacjach, lecz również wśród robotników zaliczających się do tej samej kategorii. Wskazują na to szczegółowe badania przeprowadzone w roku 1960 przez belgradzki Instytut Nauk Społecznych (patrz tablica 44).

Z tablicy 44 wynika, że w roku 1960 płacę nie przekraczającą 11 tysięcy dinarów otrzymywało 55,5% robotników niewykwalifikowanych, wśród robotników wysokokwalifikowanych – 1,8% (przeciętna płaca robotnika wynosiła w tym roku 16,3 tysiąca dinarów). Należy pamiętać, że siła nabywcza 11 tysięcy dinarów stanowiła w 1960 r. równowartość 7 432 dinarów z 1952 r. Jeżeli uwzględnić, że płaca robotnika niewykwalifikowanego wahała się w roku 1952 w granicach 6-8 tysięcy dinarów, to narzuca się wniosek, że po 8 latach płace większości robotników niewykwalifikowanych pozostawały na poziomie najtrudniejszego okresu rozwoju powojennej Jugosławii. Powyżej 41 tysięcy dinarów miesięcznie zarabiała 0,2% robotników niewykwalifikowanych oraz 6,8% robotników wysokokwalifikowanych. Wśród robotników niewykwalifikowanych 92,3% otrzymywało płace nie przekraczające 20 tysięcy dinarów, wśród robotników wysokokwalifikowanych – 34,8%. Powyżej 20 tysięcy dinarów zarabiała 5,2% robotników wykwalifikowanych. Poważne rozpiętości płac w ramach jednej kategorii zawodowej występują najostrzej wśród robotników wysokokwalifikowanych. Jeżeli pominąć marginesowe odłamy robotników tej kategorii zarabiających nie więcej niż 14 tysięcy dinarów (4,1%), to stwierdzić należy, że różnice płacowe zawierają się w granicach od 14 tysięcy do ponad 41 tysięcy dinarów miesięcznie.

Zwiększenie różnic między płacami robotników o różnych kwalifikacjach usprawiedliwia tendencję do zwiększania różnic płacowych między robotnikami a grupami zajmującymi wyższe pozycje w hierarchii społeczno-zawodowej. Spłaszczenie wachlarza płac robotniczych musiałoby działać w przeciwnym kierunku. Nie jest więc przypadkiem, że personel kierowniczy i specjaliści upatrują w „egalitaryzmie” głównej przyczyny niedostatecznego tempa wzrostu wydajności pracy.

W rzeczywistości, różnice w osobistych dochodach są bardzo poważne i wahały się w 1963 r. od wysokości poniżej 10 tysięcy dinarów miesięcznie do powyżej 100 tysięcy (patrz tablica 45).

Przeciętne dochody osobiste specjalistów wynosiły 41,8 tysiąca dinarów, personelu kierowniczego – 60,5 tysiąca dinarów, przeciętne dochody pracowników sektora upaństwowionego zaś wynosiły w tym samym roku 28,5 tysiąca. Oznacza to, że przeciętny dochód specjalisty był o 46,6% wyższy od przeciętnego dochodu pracownika sektora upaństwowionego, zaś przeciętny dochód pracownika na stanowisku kierowniczym – o 112,2%. Przeciętny dochód pracownika na stanowisku kierowniczym był o 44,7% wyższy od przeciętnego dochodu specjalisty.

Przeciętne dochody maskują poważne zróżnicowanie wewnątrz przedstawionych grup. Pewne wyobrażenie o tym zjawisku dają nam tablice 46 i 47. Wskazują one w szczególności na poważne zróżnicowanie dochodów personelu

kierowniczego, przy czym należy pamiętać, że nie zostały uwzględnione najwyższe pozycje w hierarchii.

Osobiste dochody z pracy pracowników sektora upaństwowionego stanowią niewątpliwie podstawowy wskaźnik pozycji materialnej grup społeczno-zawodowych wchodzących w skład społeczności zrzeszonej. Nie dają one jednak pełnego obrazu źródeł zróżnicowania tych dochodów. Istotną rolę odgrywają przede wszystkim tzw. dodatkowe zarobki, których udział w ogólnych dochodach wzrasta w miarę przechodzenia od niższych do wyższych grup społeczno-zawodowych (patrz tablica 48). Oceniając to zjawisko D. Sijan z niepokojem stwierdza:

„Dodatkowy zarobek jest u nas szkodliwy, gdyż występuje w coraz szerszej skali. Pomniejsza on funkcję zarobku w głównym miejscu pracy. Poza tym specyficzny charakter zarobków uzupełniających polega na przekraczaniu granic tego, co dozwolone i moralne. Prace, które można wykonać w normalnych godzinach pracy przerzuca się na godziny nadliczbowe.

Dla celów osobistych, w sposób niedopuszczalny, wykorzystuje się narzędzia, surowce i materiały będące własnością przedsiębiorstwa i instytucji. Wymyśla się 'po przyjacielsku' zadania, które można by wykonać w toku normalnej działalności przedsiębiorstwa. Zjawiska te, z uwagi na ich upowszechnianie się, mogą stać się problemem społecznym i ekonomicznym.”¹⁰⁷

Nas w tym miejscu interesuje przede wszystkim fakt, że o ustalaniu fikcyjnych zadań decyduje personel kierowniczy organizacji gospodarczych i instytucji, i że główne korzyści stąd płynące przypadają w udziale specjalistom oraz robotnikom wysokokwalifikowanym. Naturalnym jak gdyby, uzasadnieniem tych zjawisk jest ciągła przewaga popytu na usługi świadczone przez te grupy nad ich podażą. Poza tym zlecanie fikcyjnych zadań pozwala na ściślejsze jeszcze podporządkowanie specjalistów i robotników wysokokwalifikowanych personelowi kierowniczemu.

b) udział w społecznych funduszach spożycia

Poza dochodami z pracy, istotny wpływ na pozycję materialną członków społeczności zrzeszonej wywiera podział społecznych funduszy spożycia. Z reguły, w sposób aprioryczny, przyjmuje się założenie, iż podział ten prowadzi do wyrównywania dochodów.¹⁰⁸

Na potwierdzenie tej tezy przytacza się zazwyczaj dodatek rodzinny na dzieci. Jest prawdą, że w pewnym okresie dodatek ten wywierał istotny wpływ na wyrównywanie hierarchii indywidualnych płac. Świadczą o tym dane statystyczne zawarte w tablicy 49. W następnych jednak latach, wpływ ten radykalnie zmalał.

Od 1952 do 1964 roku, przeciętna płaca nominalna wzrosła prawie 4-krotnie, natomiast wysokość dodatku rodzinnego nie uległa zmianie. W konsekwencji,

¹⁰⁷ Dusan Sijan, *Problemi stimulacije u privredni*, "Kultura", 1957, s. 222.

¹⁰⁸ "Fundusze społeczne (a w związku z tym wydatki socjalne) noszą charakter podziału według potrzeb, tzn. charakter egalitarny." („Social progress through social planning – The importance of social work” – National Report for the Twelfth International Conference for Social Work, Yugoslav Committee for social work, s. 43.)

dodatek rodzinny na 1 dziecko, który w roku 1952 wynosił 30% przeciętnej płacy, stanowił w roku 1964 już tylko 8,4% tej płacy.

Inne składniki społecznych funduszy spożycia nie łągodzą, lecz raczej pogłębiają różnicowanie dochodów. Zagadnienia te były przedmiotem dyskusji poświęconej systemowi podziału dochodów w Jugosławii. Dyskusja ta, zorganizowana przez Uniwersytet Robotniczy im. Djuro Salaja i redakcję czasopisma „Gledišta”, odbyła się w Belgradzie, w dniach 10 lutego i 17 marca 1964 r.¹⁰⁹ Wskazywano, w oparciu o dane statystyczne i liczne przykłady, że grupy zajmujące najwyższe pozycje w hierarchii społeczno-zawodowej korzystają w znacznie większym niż pozostałe grupy stopniu z funduszy przeznaczonych na budownictwo mieszkaniowe, oświatę (w szczególności na szkolnictwo wyższe), ochronę zdrowia, urządzenia socjalne, wczasy pracownicze itd.

Jest przy tym rzeczą charakterystyczną, że decentralizacja w systemie zarządzania i wprowadzenie samorządu społecznego w instytucjach socjalnych pogłębiło te tendencje, prowadząc, m.in. do ograniczenia wydatków na rozbudowę tych urządzeń, które służą w zasadzie wszystkim grupom i warstwom ludności. Dotyczy to w szczególności żłobków i przedszkoli. M. Stupar przytacza, m.in. wyniki ankiety w wylosowanej grupie przedsiębiorstw i instytucji Serbii zatrudniających ogółem 75 952 kobiety, spośród których 32 653 stanowiły matki posiadające ogółem 48 159 dzieci; 42% tych dzieci było w wieku przedszkolnym. Z danych ankiety wynikało również, że około 5,3% dzieci korzystało z urządzeń socjalnych zapewniających im opiekę w czasie nieobecności matki, zaś 32,2% pozostawało w domu lub na ulicy bez jakiegokolwiek opieki.¹¹⁰

Szczególnie trudna sytuacja w zakresie opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym występuje w Bośni i Hercegowinie. Według dziennika „Oslobodjenje” (z 16.VI.1964 r.) zaledwie 0,59% dzieci w wieku od 3 do 7 lat mogło znaleźć miejsce w instytucjach przedszkolnych.

Mimo wzrostu zatrudnienia kobiet, liczba żłobków oraz dzieci znajdujących tam opiekę wykazuje tendencję spadkową, co ilustruje tablica 50. Oceniając istniejącą sytuację B. Savić z niepokojem stwierdza:

„Wychowanie dzieci w wieku przedszkolnym – to całkowicie zaniedbana dziedzina. Podczas kiedy w wielu rozwiniętych krajach wychowanie przedszkolne obejmuje 100% dzieci, w nierozwiniętym kraju, jakim jest India, wychowanie przedszkolne zastało uwzględnione w planach rozwoju, w naszym kraju, który pod względem liczby studentów na 1 000 mieszkańców zalicza się do przodujących w świecie krajów, zaledwie 3% dzieci objęte jest wychowaniem przedszkolnym.”¹¹¹

¹⁰⁹ Patrz: *Koliko je nas sistem raspodele zasnovan samo na radu*, „Gledišta” 5/1964, s. 761-794.

¹¹⁰ Mihailo Stupar, *Socijalna politika*, „Rad”, Beograd 1963, s. 593-594.

¹¹¹ Branka Savić, *Aktualni problemi decje zastite i vaspitanja u uslavina provedene reforme*, „Socijalna politika”, 11-12/1965, s. 1092.

Innym przykładem skutków oparcia działalności instytucji socjalnych na zasadach rentowności jest spadek liczby dzieci w organizowanych dla nich ośrodkach wczasowych. Według danych Sekretariatu ds. Opieki Społecznej Chorwacji, w roku 1961, w 217 ośrodkach położonych nad Adriatykiem przebywało 60 300 dzieci z Chorwacji. W roku 1963 ilość ośrodków wczasowych spadła do 168, zaś liczba dzieci do 18 240.¹¹² Zjawisko to godziło przede wszystkim w dzieci pochodzące z najniższych grup społeczno-zawodowych.

Jest rzeczą charakterystyczną, że tendencji do ograniczania wydatków na urządzenia socjalne, służące w równej mierze wszystkim grupom społeczno-zawodowym, towarzyszy dążenie do zwiększania wydatków na urządzenia, z których korzystają w największym stopniu grupy zajmujące najwyższe pozycje w hierarchii społeczno-zawodowej. Wyrazem pierwszej tendencji była masowa likwidacja stołówek pracowniczych w przedsiębiorstwach. Ich liczba spadła z 2 631 w 1950 r. do 435 w roku 1958.¹¹³ O urzeczywistnieniu się drugiej tendencji może świadczyć rozwój pracowniczych ośrodków wczasowych, z których korzystają przede wszystkim pracownicy na stanowiskach kierowniczych i specjaliści. Liczba łóżek w tych ośrodkach wzrosła z 26 165 w 1957 r. do 64 262 w roku 1963.¹¹⁴

Ta druga tendencja ujawniła się ze szczególną siłą w dziedzinie polityki mieszkaniowej. Ażeby docenić wpływ tego czynnika na pozycję społeczno-ekonomiczną różnych grup społecznych, należy scharakteryzować – chociażby w najogólniejszych zarysach – główne aspekty kwestii mieszkaniowej. Według spisu mieszkaniowego przeprowadzonego w roku 1961 w 862 osiedlach miejskich i podmiejskich, powierzchnia mieszkaniowa przypadająca na 1 mieszkańca wynosiła 10,5 m², przy czym w Macedonii kształtowała się ona na najniższym poziomie (8,0 m²), w Słowenii zaś – na najwyższym (13,4 m²). Według spisu gospodarstw rolnych z 1960 r., przeciętna powierzchnia mieszkaniowa na 1 mieszkańca wsi wynosiła 8,5 m², przy czym w Bośni i Hercegowinie była ona najniższa (5,6 m²), w Wojwodinie zaś – najwyższa (12,2 m²).

Na tym tle znacznie wyraźniej występuje ciężka sytuacja mieszkaniowa robotników, w szczególności chłopów-robotników. Sytuacja mieszkaniowa pracowników umysłowych jest znacznie lepsza. Wskazują na to wyniki ankiety przeprowadzonej w roku 1959 przez Związkowy Zakład Statystyki, a dotyczącej 4-osobowych rodzin pracowników umysłowych i fizycznych (patrz tablica 51).

Należy pamiętać, że przyjęty w ankiecie podział na pracowników umysłowych i fizycznych zamazuje najistotniejsze różnice w sytuacji mieszkaniowej poszczególnych grup społeczno-zawodowych. Nie ujawnia on przede wszystkim ciężkiej sytuacji mieszkaniowej robotników niewykwalifikowanych i najniższych grup w kategorii pracowników umysłowych, a jednocześnie maskuje uprzywilejowanie personelu kierowniczego, specjalistów i robotników wysokokwalifikowanych.

¹¹² Ratko Zorko, *Djeca ne idu na more*, „Vjesnik u srijedu” z 8.VII.1964, s. 1 i 15.

¹¹³ Według danych zawartych w: „Socjalna Politika” 3/1958, s. 32 i *Statisticki bilten broj 148/1958*, s. 7.

¹¹⁴ Według danych zawartych w: „Socjalna Politika” 2/1960, s. 17, i *Statisticki Godisnjak SFRJ 1964*, s. 258.

P. Majstorović stwierdza, że w Bośni i Hercegowinie, w okresie minionych 11 lat, przy podziale mieszkań zbudowanych ze środków społecznych, niemalże wyłączny priorytet miała kadra specjalistów, i że z własnych środków budowali przede wszystkim robotnicy i pracownicy umysłowi ze średnim wykształceniem. Ustalono, np., że w kilku miastach republiki (Sarajewo, Tuzla, Zenica, Ranja, Luka i Mostar) na 2 000 osób budujących mieszkania na własny koszt (w okresie 1959-1963), 89,5% otrzymywało w roku 1963 miesięczne dochody poniżej 30 tysięcy dinarów (przeciętny dochód w 1963 r. wyniósł 26 tysięcy dinarów).¹¹⁵

Polityka mieszkaniowa wywołuje niejednokrotnie protest załóg robotniczych. Jako przykład niech posłużą poniższe dwie wypowiedzi na posiedzeniu rady robotniczej przedsiębiorstwa „Dalmacija-Cement” w Splicie:

„Dano Celebić: ... stawiam zarzut w sprawie podziału mieszkań w Splicie. Stawiam pytanie, dlaczego komisja nie uwzględniła ani jednego robotnika. Jeżeli potrzebny jest specjalista, potrzebny jest i robotnik...

Fabo Muzić: Przy ostatnim podziale było przeszło 250 podań, mieszkań zaś tylko 16. Komisja podziału mieszkań i komitet zarządzający kierowały się szeregiem kryteriów, dając przy podziale mieszkań priorytet specjalistom.”¹¹⁶

W warunkach ostrego kryzysu mieszkaniowego, uzyskanie mieszkania już samo w sobie stanowi przywilej.¹¹⁷ Użytkowanie mieszkania stanowi nie tylko określoną postać konsumpcji (i istotny wskaźnik stopy życiowej), lecz również podstawę stabilizacji pracownika i jego rodziny. Dla członków społeczności zrzeszonej jest to najczęściej perspektywa ustabilizowania się w ośrodku miejskim, który zapewnia lepsze warunki dla zdobywania wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz dla korzystania z dóbr kultury.

Podział wydatków na oświatę i szkolnictwo prowadzi do dalszego pogłębiania różnic w pozycji materialnej poszczególnych grup społeczno-zawodowych. Personel kierowniczy i specjaliści w znacznie wyższym stopniu korzystają z funduszy przeznaczonych na finansowanie kosztowniejszych szkół średnich i wyższych, gdy tymczasem na drugim biegunie liczne odłamy robotników niewykwalifikowanych nie korzystają nawet z dobrodziejstw szkoły podstawowej.

b) bezrobocie

W jugosłowiańskim systemie społeczno-gospodarczym coraz ważniejszym elementem pozycji społeczno-ekonomicznej członków społeczności zrzeszonej staje się stałość zatrudnienia, które stanowi przecież podstawę stałych dochodów. Szereg zjawisk w sferze polityki zatrudnienia, a w szczególności bezrobocie, które od wielu

¹¹⁵ Pavlo Majstorović, *Perspektiva uslova stanovanja u Bosni i Hercegovini*, „Socijalna politika” 3/1965, s. 250.

¹¹⁶ Protokół z posiedzenia rady robotniczej przedsiębiorstwa „Dalmacija-Cement” w Splicie, z dnia 28.XII.1963 r., s. 8, 9, 10.

¹¹⁷ „Bez względu na wysokość czynszu w nowych mieszkaniach, każdy kto otrzymuje mieszkanie zbudowane ze środków społecznych, jest ekonomicznie uprzywilejowany w porównaniu z tymi, którzy takiego mieszkania nie otrzymali lub budują mieszkania na własny koszt.” (Sretan Bjelicić, *Stambona politika i nas društveno-ekonomski sistem*, „Nasa Stvarnost” 6/1963, s. 670.

lat utrzymuje się na wysokim poziomie, podważa, a niekiedy wręcz przekreśla zasadę stałości zatrudnienia jako podstawy stabilizacji materialnej i społecznej, wprowadzając do życia wielu jednostek i rodzin poważne elementy dezorganizacji. Na rozmiary tego zjawiska wskazują dane statystyczne (patrz tablica 52).

Teza o wysokim poziomie bezrobocia (kształtującego się w okresie 1956-1965 w granicach od 4,4 do 6,8%) i jego szczególnym wpływie na społeczno-ekonomiczne zróżnicowanie społeczności zrzeszonej może się wydać przesadna. Nie należy jednak zapominać, że bezrobocie godzi swoim ostrzem przede wszystkim w robotników niewykwalifikowanych i przyuczonych, o czym najwymowniej świadczą dane statystyczne zawarte w tablicy 53. W roku 1963, np. robotnicy stanowili 90,4% wszystkich bezrobotnych, a wśród robotników poszukujących pracy 84,5% rekrutowało się z szeregów robotników niewykwalifikowanych i przyuczonych.

Dane dotyczące poziomu bezrobocia pod koniec każdego roku nie ujawniają w pełni trudnej sytuacji robotników dotkniętych tą klęską społeczną, nie uwzględniają bowiem dość gwałtownych wahań poziomu bezrobocia w ciągu roku. Wahania te ilustruje tablica 54. Możemy je prześledzić na przykładzie 1964 i 1965 r. W roku 1964 najwyższy poziom bezrobocia (288 tys.) zanotowano w lutym; liczba bezrobotnych spada następnie i osiąga najniższy w tym roku poziom (171 tys.) w sierpniu, po czym następuje wzrost, który osiąga swój nowy szczyt (285 tys.) w lutym 1965 r. Od lutego notujemy stopniowy spadek, który dochodzi do najniższego punktu (197 tys.) w sierpniu 1965 r. Oznacza to, że poziom bezrobocia wahał się od 7,7% w lutym 1964 r. do 4,5% w sierpniu 1964 r., osiągając następnie w analogicznych miesiącach następnego roku odpowiednio poziom 7,4 i 5,2%. Według prowizorycznych danych odsetek ten osiągnął 8,2% w styczniu 1966 r.¹¹⁸

Jeżeli uwzględnimy, że w sektorze upaństwowionym zatrudnionych jest około 1 500 000 robotników niewykwalifikowanych i przyuczonych, to należy stwierdzić, że w roku 1965, np. odsetek robotników niewykwalifikowanych i przyuczonych poszukujących pracy wahał się od 11 do 16%.

Wahania w poziomie bezrobocia w ciągu roku są szczególnie gwałtowne w słabo rozwiniętych pod względem gospodarczym republikach. Dotyczy to Macedonii i Czarnogóry, Bośni i Hercegowiny, a w dużym stopniu również i Serbii. W Macedonii, np. w roku 1963 bezrobotni stanowili nieco poniżej 10% zatrudnionych w sektorze upaństwowionym, jednak w ciągu roku odsetek ten wahał się od 6,4 do 20,0%, a wśród robotników niewykwalifikowanych – od 12 do 40%.¹¹⁹

Jeżeli głębiej wniknąć w implikacje bezrobocia, to nietrudno wyjaśnić wpływ tej klęski społecznej na gotowość robotników nie tylko [nie]wykwalifikowanych i przyuczonych do pogodzenia się z różnymi formami pogorszenia ich

¹¹⁸ Patrz: *Bulletin des Statistiques du Travail*, BIT, 2^{ème} trimestre 1966, s. 26.

¹¹⁹ *Statisticki Godisnjak SFRJ* 1964, s. 381.

dotychczasowych warunków pracy i płacy.¹²⁰ Nie wydaje się przy tym, aby wzmożona emigracja zarobkowa mogła w sposób radykalny wpłynąć na poprawę sytuacji tych odłamów klasy robotniczej.¹²¹ Jest to tym bardziej nieuchronne, że te kategorie robotników rekrutują się głównie z szeregów chłopów-robotników, których realne szanse wyboru zawodu i miejsca pracy są bardzo ograniczone.

Ponadto, wieś, na której zostać nie mogą, kryje wysokie rezerwy utajonego bezrobocia. Chłopi-robotnicy są zwalniani z pracy z reguły w pierwszej kolejności, z uwagi na to, że posiadają inne źródło utrzymania.¹²²

Poza tym, istnieją jeszcze inne możliwości dość radykalnego pogorszenia trudnych warunków bytowych olbrzymiej armii chłopów-robotników. Taką formą może być, np. przerzucenie kosztów transportu na robotników dojeżdżających do pracy (większość stanowią chłopi-robotnicy), jak to miało miejsce w Hucie w Zenicy. W tym celu przeprowadzono w dniu 20 czerwca 1963 r. referendum. Ażeby ocenić ciężar tych kosztów, celowe będzie przedstawienie danych dotyczących wysokości płac miesięcznych robotników dojeżdżających: od 16 do 20 tysięcy dinarów otrzymywało 349 robotników (18,5%), od 20 do 25 tys. – 1 177 (39,3%), od 25 do 30 tysięcy – 789 (26,6%), od 30 do 45 tys. – 162 (5,65%). Przeciętne płace robotników dojeżdżających (liczba ich wynosiła około 3 000) kształtowała się na poziomie nieco powyżej 24 500 dinarów. Koszty dojazdu kształtowały się w granicach od 3 700 dinarów (trasa Zenica-Perin Han) do 8 500 dinarów (trasa Zenica-Klekoti). W wyniku referendum wprowadzono w życie zasadę, iż przedsiębiorstwo będzie ponosiło nie 80% (jak dotąd), lecz tylko 40% kosztów. Na wymienionych trasach robotnicy dojeżdżający płacili dotychczas odpowiednio 740 i 1 700 dinarów, odtąd mieli oni płacić: 2 200 i 5 100 dinarów. Referendum zostało przeprowadzone pod hasłem walki z uprzywilejowaniem.¹²³

Wyrazem dyskryminacji jest praktyka, zgodnie z którą dyrekcje przedsiębiorstw angażują robotników, w szczególności niewykwalifikowanych, na okres tymczasowy. W roku 1963, np. liczba zatrudnionych na okres tymczasowy wynosiła w marcu – 60,5 tys., we wrześniu – 95,3 tys.¹²⁴ Praktyka ta jest stosowana nie tylko w

¹²⁰ "Przy prawie pełnym zatrudnieniu niewiele jest powodów do podejmowania pracy w brudnych, nieprzyjemnych, pogardzanych i tradycyjnie źle opłacanych zawodach." (Barbara Wootton, *The Social Foundations of Wage Policy*, George Allen and Unwin Ltd., London 1952, s. 192).

¹²¹ Poczynając od 1961 r., a w szczególności od 1963 r., następuje wzrost emigracji zarobkowej. W roku 1966 szacowano jej rozmiary na 200 000 osób, z czego 85% stanowili robotnicy niewykwalifikowani, pozostałe 15% - robotnicy wykwalifikowani i specjaliści.. (Patrz: Djuro Vekić, *Zaposlivanje jugoslovenskih radnika u inostranstvu*, „Socijalna Politika” 5/1966, s. 465-481.)

¹²² Umacnia nas w tym przeświadczeniu stosunkowo niska liczba bezrobotnych korzystających z zasiłku pieniężnego. W roku 1963, z tego zasiłku korzystało 23,8 tys. bezrobotnych, czyli zaledwie 10,3% wszystkich zarejestrowanych (według stanu na koniec roku. Patrz: *Statisticki Godisnjak SFRJ 1964*, s. 114). Chłopi-robotnicy posiadają z reguły minimum dochodu, który nie zezwala na korzystanie z zasiłku.

¹²³ Trudno byłoby się zgodzić z tezą wysuniętą przez S. Vukmanovicia-Tempa, iż część kosztów dojazdów do pracy, którą pokrywa przedsiębiorstwo, stanowi dotację na rzecz stopy życiowej (*Naredni zadaci zivotnog standarda radnicke klase i izgradnju socijalistickih drustvenih odnosa*, Peti Kongres Saveza Sindikata Jugoslavije, „Komunist”, Beograd 1964, s. 17).

¹²⁴ Patrz: *Statisticki Godisnjak SFRJ 1964*, s. 104.

okręgach gospodarczo zacofanych, lecz również w dużych ośrodkach, nie wyłączając stolicy.

„...Jakkolwiek nie występuje zjawisko masowego uwalniania gospodarki od ustalonych nadwyżek siły roboczej, tendencja ta ujawnia się i poprzez zmiany w sposobie rozwiązywania stosunku pracy. Liczba rozwiązyanych umów o pracę w roku 1962 jest znacznie większa niż w poprzednich latach, a liczba wymówień ze strony przedsiębiorstw i instytucji jest o 53% wyższa niż w roku poprzednim. Na podstawie danych można również zauważyć, że liczba wymówień ze strony pracowników jest znacznie niższa za ostatnie dwa lata w porównaniu z 1962 r. Tak więc, przedsiębiorstwa w dążeniu do obniżania kosztów siły roboczej umów rozwiązyanych na tej właśnie podstawie.”¹²⁵

c) społeczno-ekonomiczna pozycja rodziny

Analizowaliśmy dotychczas położenie materialne grup społeczno-zawodowych, przyjmując jak gdyby milcząco założenie, że składają się one z jednostek. W rzeczywistości podstawową ich komórką pozostaje nadal rodzina.¹²⁶ Jej funkcje społeczno-ekonomiczne, zakres powiązań jej członków, a nawet wielkość przedstawiają się odmiennie w różnych grupach społeczno-zawodowych.¹²⁷ Uwzględnienie w naszych rozważaniach roli i znaczenia rodziny pozwala nam na ujawnienie dodatkowych źródeł dyferencjacji społeczności zrzeszonej oraz szeregu innych zjawisk w procesie przeobrażeń społeczeństwa globalnego.

Rodzina ulega ewolucji przede wszystkim pod wpływem uprzemysłowienia. Również przykład Jugosławii potwierdza tę tezę. Industrializacja wpłynęła na wielkość rodziny, która – zwłaszcza w środowisku miejskim – staje się z reguły rodziną dwupokoleniową (rodzice oraz dzieci pozostające na ich utrzymaniu). Wskazuje na to wyraźnie zmniejszająca się przeciętna liczba osób przypadających na gospodarstwo domowe. W roku 1931, na 1 gospodarstwo domowe przypadało 5,14 osoby, w roku 1948 – 4,37, zaś w roku 1961 – 3,99.¹²⁸

Zróżnicowanie pozycji ekonomicznej rodzin zaliczających się do różnych grup społeczno-zawodowych znajduje swoje wyraźne odbicie w liczbie zatrudnionych członków rodziny, w ilości dzieci i ogólnej liczbie członków gospodarstwa domowego. Świadczą o tym, m.in. wyniki badań ankietowych dotyczących poziomu osobistej konsumpcji ludności (patrz tablica 55).

Przyjęta w badaniach klasyfikacja gospodarstw domowych zaciemnia rzeczywiste rozwarstwienie społeczności zrzeszonej społeczeństwa globalnego.

¹²⁵ Radoslav Rakidzić, *Problem zaposlovanja u Beogradu*, „Komuna” 2/1963, s. 11.

¹²⁶ „Rzeczywistym elementem (komórką) klasy i teorii klas nie jest osoba fizyczna, lecz rodzina” (Joseph A. Schumpeter, *Imperialism and Social Classes*, Edited and with introduction by Paul M. Sweezy, Oxford 1951, s. 148).

¹²⁷ „Na najwyższych szczeblach grupa rodzinna może nawet posiadać międzynarodowy charakter (jak tego dowodzi Almanach Gotajski czy Nowojorski Rejestr Społeczny) I uznawać najdalsze stopnie pokrewieństwa. Na drugim biegunie, jak tego dowodzi Frazier w odniesieniu do rodziny murzyńskiej z najniższej klasy, ujawnia się tendencja do zredukowania rodziny do 2 osób – matki i dziecka, z wyłączeniem ojca.” (Theodore Caplow, *The Sociology of Work*, University of Minnesota Press, Minneapolis 1957, s. 252).

¹²⁸ Patrz: *Statisticki Godisnjak SFRJ* 1964, s. 82.

Nierolnicze gospodarstwa domowe obejmują gospodarstwa domowe nie posiadające gospodarstw rolnych, w których jeden lub kilku członków rodziny jest stale zatrudnionych w sektorze upaństwowionym lub prywatnym (z wyjątkiem gospodarstw chłopskich), bądź pracuje na własny rachunek (rzemieślnicy, adwokaci itd.), bądź żyje z emerytury. Mieszane gospodarstwa domowe posiadają gospodarstwa rolne, a jeden lub kilku jego członków jest stale zatrudnionych poza gospodarstwem rolnym, bądź pracuje na własny rachunek (rzemieślnicy, adwokaci itd.), bądź żyje z emerytury. Rolnicze gospodarstwa domowe posiadają gospodarstwo rolne, a wszyscy jego członkowie pracują na nim. Oznacza to, że żaden z nich nie jest stale zatrudniony poza własnym gospodarstwem rolnym, co nie wyklucza dorywczej pracy poza gospodarstwem. Gospodarstwa domowe bezrolnych, którzy pracują w gospodarstwach chłopskich jako służący lub „na dniówkę” zostały zaliczone do rolniczych gospodarstw domowych.

Znaczenie rodziny – z interesującego nas punktu widzenia – polega przede wszystkim na tym, że określa w decydującej, jak dotąd mierze szanse i perspektywy zawodowe jej członków. Wskazuje na to, m.in. współzależność między funkcją zawodową żony i męża. Należy przy tym zaznaczyć, że zwłaszcza w Jugosławii, gdzie supremacja męczyzny występuje niekiedy dość jaskrawo, przynależność do grupy społeczno-zawodowej męża określa przynależność grupową żony (i, oczywiście, dzieci, które się jeszcze nie usamodzielniały).

Z tablicy 55 wynika, że mężowie pracowników zajmujących kierownicze stanowiska w przedsiębiorstwach i instytucjach rekrutują się w 53,1% ze środowiska personelu administracyjnego i kierowniczego, w 24,4% zaś z grupy specjalistów i środowiska artystycznego. Współzależność między pozycją zawodową męża i żony występuje jeszcze wyraźniej w grupie „pozostali fachowcy”. Mężowie żon zaliczających się do tej grupy, to w 64,3% fachowcy i artyści, w 15,1% – pracownicy administracyjni i kierownicy. Najwyraźniejsze jednak są granice dzielące pracowników umysłowych i fizycznych, jakkolwiek proces gwałtownych przeobrażeń związanych ze zwycięstwem rewolucji socjalistycznej pozostawił pewne ślady. Np. mężowie niewykwalifikowanych robotnic rekrutują się w 12,1% z szeregów personelu administracyjnego i kierowniczego.

Współzależność między pozycją zawodową męża i żony umacnia pozycję ekonomiczną rodzin zaliczających się do grup, które zajmują najwyższe pozycje w hierarchii społeczno-zawodowej, zwłaszcza, że odsetek zatrudnionych kobiet jest tutaj najwyższy. Według spisu ludności z 1961 r. na 3 259 779 zatrudnionych w sektorze upaństwowionym – 933 588 (26,4%) stanowiły kobiety. Jednakże w grupie specjalistów (i artystów) na 454 062 zatrudnionych, 198 031 (45,6%) stanowiły kobiety, co wskazuje na większe niż w pozostałych grupach szanse zatrudnienia męża i żony.¹²⁹

Przyjmując w naszych rozważaniach rodzinę jako podstawową komórkę grupy społeczno-zawodowej, możemy raz jeszcze przewartościować rzeczywisty wpływ

¹²⁹ *Statisticki Godisnjak SFRJ* 1964, s. 355.

podziału społecznych funduszy spożycia na zróżnicowanie społeczności zrzeszonej. Dodatek rodzinny na dzieci traci jeszcze bardziej swoje i tak niewielkie znaczenie jako czynnika wyrównawczego. Natomiast te elementy społecznych funduszy spożycia, które pogłębiają różnice w sytuacji materialnej społeczności zrzeszonej na korzyść personelu kierowniczego i grup zajmujących najwyższe pozycje w hierarchii społeczno-zawodowej, ukazują się nam w pełniejszym świetle. Dotyczy to w szczególności udziału w funduszach przeznaczonych na finansowanie systemu oświaty, budownictwa mieszkaniowego, wczasów pracowniczych i służby zdrowia. Wysoki poziom dochodów, miejsce zamieszkania i znajomości pozwalają rodzinom zaliczającym się do wyższych i najwyższych grup społeczno-zawodowych na zapewnienie dzieciom wykształcenia średniego i wyższego, mieszkania oraz odpowiedniej pozycji w hierarchii społeczno-zawodowej.¹³⁰ Istniejące warunki stwarzają coraz wyraźniejsze bariery również wśród klasy robotniczej. Jest to najbardziej widoczne na przykładzie krańcowych jej odłamów – robotników wysokokwalifikowanych i niewykwalifikowanych:

„...Sytuacja rodzinna robotników wysokokwalifikowanych jest korzystniejsza. Większość z nich żyje w mieście i ma większe możliwości zatrudnienia dorosłych członków oraz kształcenia dzieci. [Dzięki] temu, w sposób pośredni, może się urzeczywistniać tzw. międzypokoleniowa ruchliwość zawodowa.”¹³¹

Na pogłębienie się różnic w pozycji społeczno-ekonomicznej w łonie społeczności zrzeszonej pewien wpływ wywiera również rozwój gospodarczy. Jak wiadomo, w dłuższych okresach, kształtowanie się poziomu życia gospodarstw domowych zależy od ewolucji cen dóbr składających się na strukturę konsumpcji. Im wyższa grupa społeczno-zawodowa, tym w wyższym stopniu korzysta ona z dóbr wyższego rzędu, których wartość (a w konsekwencji i cena) znacznie szybciej spada, aniżeli wartość pozostałych dóbr. Wyższe grupy korzystają w wyższym stopniu z dobrodziejstw postępu technicznego i ekonomicznego. W grupach najniższych dochody służą głównie zaspokojeniu fizycznego minimum egzystencji, a więc przeznaczone są na zakup artykułów żywnościowych, których ceny utrzymują się na wysokim poziomie. W okresie 1958-1965 wskaźnik cen dóbr konsumpcyjnych wzrósł ze 100 do 211,5, a wskaźnik cen artykułów żywnościowych natomiast – ze 100 do 241,0.¹³²

Pewne wyobrażenie o zróżnicowanej strukturze konsumpcji daje nam udział wydatków na oświatę, rozrywkę i wypoczynek w budżecie gospodarstw domowych (patrz tablica 57). Pełniejszy obraz uzyskujemy po uwzględnieniu rozbitcia wymienionych kategorii nierolniczych gospodarstw domowych. W grupie gospodarstw domowych, których globalne przychody w skali rocznej kształtowały

¹³⁰ Mówiąc o perspektywach młodego pokolenia, R. Davidović stwierdza, że „... na obecnym etapie naszego rozwoju, wielką rolę odgrywa ekonomiczna i społeczna pozycja rodziców...” (Z dyskusji na temat systemu podziału w Jugosławii. „Gledišta” 5/1964, s. 776).

¹³¹ Milos Iljić, *Radnička klasa Jugoslavije i globalno jugoslovensko društvo*, „Socijalna struktura i pokretljivost radnička klase Jugoslavije, Institut Društvenih Nauka, Beograd 1963, s. 94.

¹³² *Bulletin des statistiques du travail*, BIT, 2^{ème} trimestre 1966, s. 84.

się w granicach od 200 do 300 tys. dinarów, wydatki na oświatę, rozrywki i wypoczynek były 11 razy niższe w porównaniu z gospodarstwami domowymi, których przychody przekraczały 900 tys. dinarów.¹³³

d) rozwój psychofizyczny

Z przynależnością do grupy społeczno-zawodowej wiąże się również problem warunków pracy oraz ich wpływu na stan zdrowia i rozwoju fizycznego. Problem ten występuje z największą ostrością wśród robotników niewykwalifikowanych i przyuczonych, rekrutujących się głównie z szeregów chłopów-robotników. Nierozwiązana kwestia mieszkaniowa stwarza zjawisko masowych dojazdów do pracy z dużych odległości w niezmiernie ciężkich na ogół warunkach. Oznacza to faktyczne przedłużenie dnia roboczego, przy czym dojazdy są często nie mniej wyczerpujące aniżeli sama praca.¹³⁴ Skutki zaś nie dają na siebie czekać.

W Fabryce Lokomotyw „Vaso Miskin-Crni” w Sarajewie stwierdzono w roku 1960, że 62% robotników ma anemię, a większy jeszcze odsetek – to ludzie niedożywieni, co poniekąd wyjaśnia wysoki odsetek zachorowalności i brak odporności na gruźlicę i inne choroby. Fabryka zatrudniała 2 217 pracowników, w tym 1 989 robotników.¹³⁵

Stan zdrowia i rozwoju fizycznego wywiera bardzo silny wpływ na rozwój psychiczny pracownika i jego potomstwa, a zatem i na rozwój osobowości członków różnych grup społeczno-zawodowych. Sytuacja jest tym tragiczniejsza, że robotnicy nie zawsze uświadamiają sobie w pełni wszystkich konsekwencji wyczerpującej pracy. Szczególnie wymowne są następujące uwagi wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez Instytut Samorządu Społecznego w Zagrzebiu:

„W tych badaniach interesował nas przede wszystkim wpływ systemu wynagradzania według jednostki produktu na stopień zadowolenia i zdrowia robotników. Bodźcem do podjęcia badań były opinie lekarzy zakładowych izb zdrowia, którzy zauważyli – jakkolwiek nie byli w stanie tego udokumentować – że od momentu wprowadzenia wynagrodzenia od jednostki produktu, robotnicy rzadziej odwiedzali izby zdrowia, nie chcieli zwolnień, zatajali doznane skaleczenia itd....

Powstały pytania: czy robotnicy rzeczywiście mniej chorowali, czy też nie chcą zwolnień chorobowych? Co się stanie z tymi, którzy mimo choroby przychodzą do pracy? Niepokoilo to nas, zwłaszcza po zwiedzeniu jednego z przedsiębiorstw w Zagrzebiu, w którego lecznicy stwierdzono, iż na

¹³³ Novenka Janković, *Obrazovanje, razonada i odmor u licnoj potrosnji stanovistva Jugoslavije*, „Socijalna Politika” 11-12/1965, s. 1068.

¹³⁴ „Aż do pewnego punktu większe zużycie siły roboczej, nieodłączne od przedłużania dnia roboczego, może być skompensowane przez większe jej odtworzenie. Po przekroczeniu tego punktu zużycie wzrasta w postępie geometrycznym, a zarazem ulegają zniszczeniu wszelkie warunki normalnego odtwarzania i funkcjonowania siły roboczej. Cena siły roboczej i stopień jej wyzysku przestają być wielkościami współmiernymi” (K. Marks, *Kapitał*, tom I, KiW, Warszawa 1951, s. 567).

¹³⁵ „Acioni program socijalne politike Fabrike Zeljeznickih Vozila ‘Vaso Miskin-Crni’ – Sarajevo”, Prva Jugoslovanska Konferencija za Socijalni Rad, Beograd 1960, s. 75.

przestrzeni ostatniego roku liczba przypadków zatruc związkami ołowiu wzrosła o 100%. W lecznicy zjawisko wyjaśniono tym, że robotnicy nie zgłaszają się w odpowiednim czasie. Wynagrodzenie według jednostki produktu zostało wprowadzone w tym przedsiębiorstwie przed 12 miesiącami.”¹³⁶

e) krzywa kariery zawodowej

Oceniając pozycję materialną różnych grup społeczno-zawodowych, ograniczyliśmy się dotychczas do porównania bezpośrednich i pośrednich dochodów oraz innych korzyści wynikających z przynależności do grupy w sposób statyczny, jak gdyby czynnik czasu nie odgrywał żadnej roli. W rzeczywistości czynnik ten w sposób zasadniczy wpływa na pogłębienie różnic w pozycji materialnej członków społeczności zrzeszonej. Wskazuje na to przede wszystkim krzywa przebiegu typowej (mimo indywidualnych odchyłeń) dla poszczególnych grup kariery zawodowej.

Jak stwierdza Th. Caplow: „Wszystkie kariery implikujące trwałe zaangażowanie można przedstawić w postaci krzywych dochodowych, które – w momencie początkowym – znajdują się na dość niskim poziomie, następnie wzrastają, by po pewnym okresie osiągnąć szczyt, i wreszcie opadają. Im wyższy status grupy, tym później osiąga on ów szczyt, jednakże tym większa powstaje rozpiętość między momentem początkowym kariery a jej szczytem. Różnice te – jak uczy praktyka – są bardzo poważne. Pracownicy niewykwalifikowani osiągają swój szczyt między dwudziestym a trzydziestym rokiem życia, zaś zarobki w momencie szczytowym są wyższe o mniej niż 50% w porównaniu z zarobkami w chwili startu. Wolne zawody osiągają ów szczyt po sześćdziesiątce, zaś przeciętne zarobki w tym okresie mogą być dwudziestokrotnie wyższe niż u początku kariery. Tak więc, robotnik może wkroczyć w zniżkową fazę swojej kariery w wieku, kiedy członkowie wolnych zawodów nie rozpoczęli jeszcze na dobre swojej kariery zawodowej.”¹³⁷

Zróznicowanie wynikające z odmiennego dla poszczególnych grup społeczno-zawodowych przebiegu kariery zawodowej wyraża się przede wszystkim w różnym stopniu stałości dochodów oraz ich wielkości – obliczanej jednak nie w skali jednego miesiąca czy nawet roku, lecz w skali całego życia zawodowego. Robotnik niewykwalifikowany skazany często na prace sezonowe i tymczasowe, a równocześnie najbardziej zagrożony bezrobociem nie ma najczęściej zagwarantowanej stałości dochodów, co w istotny sposób utrudnia, a niekiedy wręcz uniemożliwia racjonalne prowadzenie gospodarstwa domowego i w konsekwencji poważnie obniża efektywną wartość już i tak skromnych przychodów. Poza tym, jest on zmuszony podejmować prace najbardziej uciążliwe, brudne i niebezpieczne, od

¹³⁶ Marija Novosel, *Djelovanje plaćanja po jedinici proizvoda na zdravlje i zadovoljstvo radnika*, Institut za Društveno Upravljanje, Zagreb 1962, s. 2.

¹³⁷ Theodore Caplow, *The Sociology of Work*, op. cit., s. 75.

niego wymaga się przede wszystkim siły i wytrzymałości psychofizycznej oraz stałej gotowości do podporządkowania się bez szemrania poleceniom odgórnym. W okresie pełni sił psychofizycznych może on osiągnąć zarobki zbliżone nawet do zarobków robotnika wysokokwalifikowanego. Ten fakt służy najczęściej jako rzekomo oczywisty wyraz tendencji egalitarnych. Jednakże praca ponad siły powoduje stosunkowo szybką utratę jego pierwotnej sprawności psychofizycznej i stawia go w trudnej sytuacji, zwłaszcza wobec silnego nacisku młodszych, wkraczających na tę samą drogę robotników bez kwalifikacji.

Inna zupełnie jest pozycja robotnika wysokokwalifikowanego. Jest on pracownikiem cenionym i poszukiwanym, a obniżanie się jego sprawności psychofizycznej w wyniku naturalnego procesu starzenia się jest kompensowane większymi umiejętnościami specjalistycznymi i doświadczeniem zawodowym. W konsekwencji, ma on zapewnioną stałość stosunkowo wysokich dochodów przez cały okres swojej kariery zawodowej. Dotyczy to w wyższym jeszcze stopniu specjalistów i personelu kierowniczego.

Dochodzimy zatem do wniosku, że jedynie porównanie dochodów uzyskanych łącznie przez wszystkich członków rodziny, w ciągu całego okresu życia zawodowego, może nam dać właściwe wyobrażenie o różnicach w położeniu materialnym poszczególnych grup społeczno-zawodowych, jak również o ich możliwościach w zakresie korzystania z dóbr kultury, dostępu do wiedzy i wykształcenia oraz o procesie kształtowania się ich osobowości, poczucia własnej wartości i wielu innych elementach ich postawy i ideologii.

Uwzględniając wszystkie elementy pogłębiającej się dyferencjacji społecznej, możemy prześledzić proces powstawania na gruncie hierarchii społeczno-zawodowej coraz trudniejszych do przezwyciężenia barier stratyfikacyjnych. Proces ten decyduje o charakterze i treści przeobrażeń dokonujących się w łonie społeczności niezrzeszonej, „wrastającej” stopniowo w społeczność zrzeszoną, której organizacja i struktura stanowiąc będą podstawę przyszłego społeczeństwa globalnego.

Przeobrażenia te prześledzimy głównie na przykładzie zbiorowości wiejskiej, która obejmuje największą część społeczności niezrzeszonej oraz wszystkie podstawowe społeczności wchodzące w jej skład – społeczność spółdzielczą, społeczność indywidualnych producentów oraz społeczność typu kapitalistycznego.

II. Perspektywy społeczności niezrzeszonej

Wchłonięcie społeczności niezrzeszonej przez społeczność zrzeszoną jest tylko kwestią czasu. Konieczność tę (i nieuchronność), w mniejszym lub większym stopniu uświadamiają sobie wszyscy, nie wyłączając zbiorowości wiejskiej, która z tego punktu widzenia jest nawet skłonna oceniać zwroty w polityce międzynarodowej.¹³⁸

¹³⁸ „Zmiany w naszej polityce gospodarczej, zwłaszcza w polityce rolnej, wywołały niemało komentarzy w masach chłopskich, w organizacjach Związku Komunistów i Socjalistycznego Związku Ludu Pracującego: ‘To jest nawrót do dawnej polityki przymusowego tworzenia spółdzielni’, ‘to jest skutek normalizacji naszych stosunków ze Związkiem Radzieckim’ itd.

Już w chwili obecnej rozwój społeczno-gospodarczy doprowadził do powstania olbrzymiej armii chłopo-robotników wegetujących na marginesach dwóch społeczności – niezrzeszonej i zrzeszonej.

1. Fiasko kolektywizacji

Podjęmowane w latach 1949-1952 próby kolektywizacji gospodarstw chłopskich miały na celu przekształcanie chłopstwa w społeczność spółdzielczą, opartą na grupowej własności środków produkcji i stanowiącą etap pośredni między społecznością niezrzeszoną a zrzeszoną. Załączki tego procesu rysowały się już pod koniec II wojny światowej. Jesienią 1944 r., a w szczególności w roku 1945, robotnicy rolni i biedota wiejska w różnych dzielnicach kraju biorą ziemię w dzierżawę i zaczynają ją uprawiać wspólnie. Pod koniec 1945 r. istniało ogółem 31 chłopskich spółdzielni produkcyjnych.¹³⁹ Ich liczba wzrastała stopniowo w następnych latach, jednakże dopiero w 1949 r. kolektywizacja staje się, w dużym stopniu w wyniku administracyjnego nacisku, procesem masowym, którego punkt kulminacyjny przypada na rok 1951. W roku tym liczba spółdzielni produkcyjnych wynosiła 6 972. W roku 1950 spółdzielnie produkcyjne zrzeszały 351 022 chłopskie gospodarstwa domowe (14,7%) i dysponowały 1 903 816 ha (19,4%) ziemi uprawnej.¹⁴⁰ W poszczególnych okręgach zbożowych, a w szczególności w Wojwodinie, odsetek chłopskich gospodarstw domowych zrzeszonych w spółdzielniach produkcyjnych i ziemi uprawnej pozostającej w ich posiadaniu dochodził do 50%.

W roku 1953 następuje gwałtowny i masowy odwrót z drogi kolektywizacji. Wydane w tym roku zarządzenie w sprawie reorganizacji spółdzielni produkcyjnych gwarantowały pełną swobodę wstępowania i występowania ze spółdzielni, przy czym występujący ze spółdzielni chłopi odzyskiwali przekazaną spółdzielni ziemię. Skutki tej decyzji nie dały na siebie czekać. Liczba spółdzielni produkcyjnych zaczęła gwałtownie spadać. W roku 1954 było ich 1 236, w 1955 r. – 924, w 1956 r. – 704, w 1958 r. – 384. Notujemy dalszy spadek i w latach następnych. W roku 1962 było już tylko 66 spółdzielni produkcyjnych dysponujących 91 420 ha ziemi uprawnej. W 1963 r. (według prowizorycznych danych) liczba spółdzielni produkcyjnych spadła do 39, a obszar ziemi uprawnej w ich posiadaniu – do 55 166 ha.¹⁴¹

2. Zróżnicowanie wsi

Fiasko kolektywizacji pozwoliło chłopstwu uniknąć bezpośredniego podporządkowania arbitralnym decyzjom administracji państwowej. Jednakże

Z tego rodzaju komentarzy wynika, że dla wielu komunistów, nie mówiąc o masach, nie jest jasne, że nigdy nie wysuwaliśmy przymusowego tworzenia spółdzielni jako linii partii, jakkolwiek w praktyce niektórych lokalnych organów występowało w pewnym sensie przymuszanie chłopów do wstępowania do spółdzielni” (S. Vukmanović-Tempo, *Diskusija na II Plenum CK SKJ BiH*, Sarajevo, 30.I.1956 g., w: *Privredni razvoj i socijalisticka izgradnja*, „Rad”, Beograd 1964, s. 285).

¹³⁹ Mirko Cuković, *Za dolji razvoj seljackih radnih zadruga*, Beograd 1949, s. 25.

¹⁴⁰ Mihailo Vucković, *Zadrugarstvo*, Zagreb 1957, s. 134. Joco Radaković, *Nasa poljoprivreda i njeni problemi*, Beograd 1953, s. 40.

¹⁴¹ *Statisticki Godisnjak SFRJ* 1964, s. 159.

problem społeczno-ekonomicznej dyferencjacji wsi i sprzeczności stąd wynikających pozostał nadal problemem palącym. Wskazuje na to struktura gospodarstw chłopskich (patrz tablica 58).

Przeprowadzona w 1945 r. reforma rolna doprowadziła do likwidacji wielkiej własności ziemskiej. Jednakże nie mogła ona zlikwidować olbrzymiego rozdrobnienia gospodarki chłopskiej, które zachowało jugosłowiańską przedwojenną wieś (patrz tablica 59). Maksimum areálu ziemi w posiadaniu gospodarstwa chłopskiego zostało ustalone na 35-45 ha ziemi uprawnej, bądź 45 ha ogólnej powierzchni. Fundusz ziemi stworzony w wyniku reformy rolnej wyniósł 1 566 374 ha. Z tego funduszu chłopci otrzymali 797 400 ha (51%), 18,3% przypadło w udziale państwowym gospodarstwom rolnym, 2,5% otrzymały przedsiębiorstwa państwowe, 1,3% – różne instytucje, 2,6% – spółdzielnie rolnicze, a 24,3% przypadło na lasy i obszary przewidziane pod zalesienie.¹⁴²

Ziemie otrzymało 316 415 rodzin chłopskich, zaliczających się do biedoty wiejskiej i 70 701 rodzin chłopów bezrolnych oraz 65 735 kolonistów.¹⁴³ Po fiasku kolektywizacji, w celu przeciwdziałania eksploatacji siły roboczej na wsi, ograniczono maksimum areálu ziemi w posiadaniu gospodarstwa chłopskiego do 10, a w wyjątkowych przypadkach – do 15 ha. Fundusz ziemi uprawnej uzyskany na tej drodze wyniósł 279 900 ha.¹⁴⁴

Mimo wyznaczenia maksymalnego areálu gospodarstwa chłopskiego, wieś pozostaje silnie zróżnicowana, na co wskazuje struktura gospodarstw chłopskich. Jednakże stan posiadania ziemi nie zawsze w pełni i w sposób ścisły odzwierciedla społeczno-ekonomiczne rozwarstwienie wsi. Bardziej adekwatnym kryterium zróżnicowania jest towarowość produkcji, która daje ściślejsze wyobrażenie o pozycji społeczno-ekonomicznej gospodarstw chłopskich (patrz tablica 60).

Na pogłębianie się społeczno-ekonomicznej dyferencjacji wsi wpływa szereg czynników. Do najistotniejszych z tych czynników należy zaliczyć działalność powszechnych spółdzielni rolniczych oraz silne zahamowanie odpływu ludności ze wsi do zurbanizowanych ośrodków.

Głównym zadaniem powszechnych spółdzielni rolniczych, które zaczęły się rozwijać już w pierwszych latach po wyzwoleniu, jest intensyfikacja gospodarki chłopskiej. W początkowym okresie zmierzały one do realizacji tego celu głównie poprzez zabezpieczenie jak największych ilości nasion kwalifikowanych, drzewek owocowych, sadzonek, nawozów sztucznych, środków ochrony roślin i inwentarza żywego. Po 1953 r., z chwilą odwrótu od kolektywizacji zyskują one na znaczeniu. Poczynając od 1956 r., istota współdziałania powszechnych spółdzielni rolniczych z gospodarstwami chłopskimi wyraża się przede wszystkim w tzw. kooperacji. W ramach kooperacji chłopci oddają do dyspozycji spółdzielni swoją ziemię (w części lub w całości), siłę roboczą i środki produkcji. Spółdzielnia ze swej strony zabezpiecza maszyny, materiał reprodukcyjny i fachowe kierownictwo.

¹⁴² *Statisticki Godisnjak FNRJ 1954*, s. 115.

¹⁴³ *Statisticki Godisnjak FNRJ 1954*, s. 115.

¹⁴⁴ *Statisticki Godisnjak SFRJ 1955*, s. 109.

Spółdzielnie te posiadają własne gospodarstwa rolne. W roku 1962 istniało 2 816 powszechnych spółdzielni rolniczych, które dysponowały w ramach własnych gospodarstw rolnych 701 120 ha ziemi. W roku 1963 liczba spółdzielni spadła do 2 424 (według prowizorycznych danych), stan posiadania ziemi wzrósł do 831 419 ha.¹⁴⁵

Powszechne spółdzielnie rolnicze są zainteresowane przede wszystkim współdziałaniem z największymi gospodarstwami. S. Popović, który podkreśla, że spółdzielnie są zainteresowane przede wszystkim współdziałaniem z właścicielami gospodarstw o powierzchni powyżej 5 ha, wyjaśnia źródła takiego stanowiska:

„Gospodarstwa te są interesujące dla spółdzielni, która może osiągnąć wyższy zysk tak przy sprzedaży materiału reprodukcyjnego, świadczeniu usług, jak również przy skupie nadwyżek towarowych. Ponadto im wyższy poziom towarowości grupy producentów, tym niższe koszty obrotowe i produkcyjne spółdzielni (większe działki, mniej pustych przebiegów maszyn, niższe koszty transportu, lepsza kontrola ze strony służby technicznej itd.”¹⁴⁶

Nie bez znaczenia dla dalszej polityki powszechnych spółdzielni rolniczych jest udział chłopów-członków spółdzielni i kooperantów w organach samorządu spółdzielczego. W roku 1964, w radach spółdzielczych – na ogólną liczbę 61 918 członków – chłopci-członkowie spółdzielni stanowili 44,6%, a kooperanci – 3,6%. W Komitetach zarządzających – na 17 837 członków chłopci-członkowie spółdzielni stanowili 33,2%, kooperanci – 2,9%.¹⁴⁷ W roku 1964 powszechne spółdzielnie rolnicze zrzeszały 1 447 839 chłopów i współdziałały bezpośrednio z 149 322 kooperantami.¹⁴⁸

Preferowanie największych gospodarstw przez spółdzielnie występuje z największą ostrością w najbardziej rozwiniętych okręgach rolniczych. Dotyczy to w szczególności Wojwodiny (patrz tablica 61). Dzięki temu własność ziemi staje się przede wszystkim w największych gospodarstwach chłopskich tytułem do rosnącego udziału w podziale renty różniczkowej II. Główne korzyści wynikają bowiem nie ze wzrostu nakładów pracy indywidualnej tej grupy właścicieli i ich rodzin, lecz z zastosowania postępu technicznego (maszyny, nawozy, ziarno kwalifikowane, fachowe kierownictwo itd.), którego głównym źródłem jest gospodarka upaństwowiona, a przede wszystkim społeczność zrzeszona.

Wzrost mechanizacji pracy w najbogatszych gospodarstwach chłopskich oznacza spadek zapotrzebowania na pracę własną rodziny, zwłaszcza, że występuje poważna rezerwa taniej siły roboczej na wsi w postaci armii chłopów-robotników. Stopień

¹⁴⁵ *Statisticki Godisnjak SFRJ 1964*, s. 159.

¹⁴⁶ Sveta Popović, *Četvrti plenum CK SKJ i problemi poljo-privredne politike na selu*, „Nasa Stvarnost” 2/1962, s. 185. Patrz również: J.P. Ferretjans, *Recents developpements de la cooperation agricole en Yougoslavie*, „Archives Internationales de Sociologie de la Coopération” 11/1962, s. 97-108; M. Vouthikovitch, *Coopérative Agricole et autogestion en Yougoslavie*, „Archives Internationales de Sociologie de la Coopération” 11/1962, s. 109-126.

¹⁴⁷ *Statisticki Godisnjak SFRJ 1965*, s. 70.

¹⁴⁸ *Statisticki Godisnjak SFRJ 1965*, s. 70.

wykorzystania cudzej siły roboczej w różnych grupach gospodarstw potwierdza tę tezę (patrz tablica 62).

Rozwarstwianie się wsi, które nas interesuje przede wszystkim z punktu widzenia procesu „wchłaniania” społeczności niezrzeszonej przez społeczność zrzeszoną, powoduje odpływ ze wsi młodych pokoleń wywodzących się z najzamożniejszych warstw chłopskich. P. Marković bardzo trafnie scharakteryzował główne fazy tego procesu:

„Gospodarstwo domowe w gospodarstwach większych jest liczniejsze i składa się najczęściej z dwóch lub więcej rodzin. W mniejszych gospodarstwach jedna z rodzin orientuje się na pracę w gospodarstwie, a druga na pracę pozarolniczą. Coraz częstsze są przypadki (prawie we wszystkich dzielnicach), że jeden z braci pozostaje na gospodarce, drugi natomiast otrzymuje spłatę, bądź też zapewnia mu się wykształcenie, kupuje mieszkanie w mieście, do którego się przenosi. W mniejszych gospodarstwach rodzina w najwęższym tego słowa znaczeniu stanowi gospodarstwo domowe: jeden lub więcej członków rodziny znajduje zatrudnienie poza gospodarką, pozostali na niej pozostają. Większe gospodarstwa opuszczają przede wszystkim ci, którzy kończą różne szkoły i ich liczba jest stosunkowo większa, aniżeli w małych gospodarstwach. Stwierdza się to na podstawie parcjalnych ankiet i licznych badań. Nie zostało jednak dotąd zbadane i potwierdzone w masowej skali statystycznej.”¹⁴⁹

Dzięki pozycji społeczno-ekonomicznej rodziny, młodzież opuszczająca gospodarstwo zyskuje możliwość zdobycia wykształcenia, kupienia mieszkania w mieście i ustabilizowania się w tym środowisku oraz podjęcia współzawodnictwa o jak najwyższą pozycję w hierarchii społeczno-zawodowej – w szeregach specjalistów czy nawet personelu kierowniczego. Zjawiska te są nieuchronne z uwagi na granice, jakie procesowi „kapitalizacji” – w ramach gospodarstwa rolnego – stawia ustawowe maksimum 10 ha ziemi oraz brak głębokiego przeświadczenia co do długowieczności samodzielnej gospodarki chłopskiej. Doświadczenie uczy, że z punktu widzenia ruchliwości międzypokoleniowej znacznie korzystniejsze są takie formy „lokaty kapitału”, jak wykształcenie i mieszkanie w mieście.

Na drugim biegunie społeczności wiejskiej znajdziemy najliczniejszą grupę chłopów, których położenie ekonomiczne zmusza do łączenia pracy w gospodarstwie z pracą poza gospodarstwem. Z tej grupy rekrutuje się armia chłopów-robotników. Kategoria ta istniała również w starym systemie ustrojowym. Jednakże w nowych warunkach stała się ona zjawiskiem masowym. Już w pierwszych latach po zwycięstwie rewolucji socjalistycznej, chłopci-robotnicy stanowią poważny odłam załóg fabrycznych (patrz tablica 63).

Jak wynika z tablicy 63, chłopci-robotnicy, którzy już w 1949 r. stanowili 32,1% załóg fabrycznych w Serbii, rekrutowali się w 89,7% z szeregów bezrolnych i

¹⁴⁹ Petar J. Marković, *Strukturne promene na selu kao rezultat ekonomskog razvika*, op. cit., s. 84.

małorolnych (do 3 ha) chłopów, dla których praca poza gospodarstwem była po prostu koniecznością życiową. Ta sama konieczność ciąży również dzisiaj nad większością gospodarstw chłopskich, na co wyraźnie wskazuje tablica 64. Z danych tych wynika, że 470 tys. gospodarstw chłopskich (17,9%) – to gospodarstwa poniżej 1 ha, zaś ponad 70% wszystkich gospodarstw posiada areał ziemi nie przekraczający 5 ha.

Z grupy gospodarstw do 5 ha rekrutuje się zdecydowana większość tzw. mieszanych gospodarstw domowych, które czerpią swoje dochody z działalności rolniczej i pozarolniczej. Według spisu ludności z 1961 r. stanowiły one 21,7% wszystkich gospodarstw domowych (34,8% stanowiły rolnicze gospodarstwa domowe, a 43,5% – nierolnicze gospodarstwa domowe).¹⁵⁰ Jak wykazały szczegółowe badania przeprowadzone przez belgradzki Instytut Nauk Społecznych w grupie 5 012 robotników, zdecydowaną większość (74,9%) chłopów-robotników – stanowili oni 44,4% badanej społeczności – posiadała gospodarstwa do 2 ha, zaś 94,1% dysponowała areałem ziemi nie większym niż 5 ha.¹⁵¹

Nierozwiązana kwestia mieszkaniowa oraz bezrobocie powodują, że grupa ta jest skazana na trwałą wegetację na marginesie dwóch społeczności – niezrzeszonej i zrzeszonej, oraz dwóch środowisk – wiejskiego i miejskiego. Momentem przełomowym dla tej grupy byłby stopniowy ich odpływ do zurbanizowanych ośrodków, zwłaszcza, że praca poza gospodarstwem wiąże się z uciążliwymi dojazdami. Większość dojeżdżających stanowią chłopi-robotnicy, którzy wyrażają gotowość zerwania ze starym środowiskiem wiejskim i ustabilizowania się w nowym. Wskazują na to, m.in. wyniki badań przeprowadzonych przez Instytut Samorządu Społecznego w Zagrzebiu, w gminie Varazdin (Chorwacja).¹⁵² Jak wynika z badań, połowa dojeżdżających do pracy robotników przeniosłaby się do miasta, jednakże głównym warunkiem było uzyskanie mieszkania. Dążenie to jest zrozumiałe, że stabilizacją w środowisku miejskim wiążą się bowiem większe szanse awansu zawodowego i społecznego dla pracownika i jego rodziny.

Jak wykazały badania, w grupie 154 robotników (robotnic) miejskich żonatych (zameężnych), w 116 przypadkach zatrudniony był również współmałżonek, natomiast w grupie 124 robotników dojeżdżających – tylko w 42 przypadkach. W grupie robotników miejskich większy był odsetek dzieci uczących się i pracujących. O wpływie środowiska na szanse zawodowe mówi nam, m.in. skład społeczno-zawodowy absolwentów szkół przygotowujących do zawodu (patrz tablica 65). Absolwenci szkół pochodzący ze wsi stanowią tylko 30% wszystkich absolwentów, jakkolwiek ludność wiejska stanowi około 70% całej ludności.

¹⁵⁰ *Statisticki Godisnjak SFRJ 1964*, s. 538.

¹⁵¹ Slobodan Bosnić, *Profesionalna struktura i profesionalna pokretljivost*, w: *Socijalna struktura i pokretljivost radnicke klase Jugoslavije*, Institut Drustvenih Nauka, Beograd 1963, s. 281.

¹⁵² S. Matić, M. Pocek, G. Bosanac, *Aktivnost radnih ljudi u samoupravljanju radnom organizacijom*, Institut za Drustveno Upravljanje NRH, Zagreb 1962.

Jak już stwierdziliśmy, chłopi-robotnicy zasilają głównie szeregi robotników niewykwalifikowanych¹⁵³ i sezonowych (przede wszystkim w budownictwie i upaństwowionym sektorze rolnictwa). Oni przede wszystkim są zwalniani w przypadku ograniczenia ujawnionych rezerw siły roboczej i przestojów. Oni głównie ponoszą konsekwencje gwałtownych wahań w poziomie zatrudnienia wynikających z zaburzeń w systemie planowania w ciągu roku. Wreszcie, wśród nich znajdziemy największy odsetek tymczasowo zatrudnionych. O rozmiarach omawianych zjawisk niech świadczą następujące liczby: w roku 1963, np. na dzień 31 marca, liczba zatrudnionych wynosiła 3 246 700, w dniu 30 września – 3 523 300. Różnica w poziomie zatrudnienia w okresie 6 miesięcy wyniosła zatem 285 600 pracowników.

Wynikała ona w pewnym stopniu z wahań w liczbie pracowników sezonowych oraz zatrudnionych tymczasowo. Na dzień 31 marca było 42 200 pracowników (głównie robotników) sezonowych, w dniu 30 września – 95 300 (różnica: 34 800).¹⁵⁴

W tej sytuacji chłopi-robotnicy muszą się godzić z różnymi formami pogarszania się warunków ich pracy i płacy w przedsiębiorstwach gospodarki upaństwowionej. Dotyczy to w szczególności upaństwowionego sektora rolnictwa. Wskaźnikiem może być, m.in. porównanie liczb wypadków przy pracy w rolnictwie i pozostałych działach gospodarki upaństwowionej (patrz tablica 66). W okresie 1958-1964 następował spadek liczby wypadków przy pracy w gospodarce narodowej, w tym również w przemyśle. Jedynie w rolnictwie notujemy dość wysoki wzrost liczby wypadków na 1 000 zatrudnionych – z 54 do 79 (o 46%). Najbardziej narażona na szwank jest jednak ich pozycja społeczno-ekonomiczna. L. Purić opisuje szczególne metody werbowania robotników sezonowych na przykładzie praktyk stosowanych w 8 organizacjach rolniczych (kombinaty rolnicze, państwowe gospodarstwa rolne) na terenie powiatów Vinkovci, Osijek i Slavonski Brod (Chorwacja).

We wszystkich zbadanych organizacjach ujawniono praktykę zawierania specjalnych umów z określonymi osobami, które zobowiązują się zwerbować pewną grupę robotników sezonowych (przede wszystkim w Bośni i Hercegowinie). Do obowiązków tych osób należy zapewnienie dyscypliny pracy w zespole, nadzorowanie jego pracy, ewidencjonowanie indywidualnych wyników pracy, a niekiedy i zaopatrywanie w produkty żywnościowe. Są one traktowane jako stali pracownicy (brygadziści), a wysokość ich płacy miesięcznej jest uzależniona od liczby zwierzbowanych robotników sezonowych. Np., w gospodarstwie rolnym Vinkovci, otrzymują oni płacę miesięczną w wysokości 16 000 dinarów za zwerbowanie 50 robotników, 19 000 dinarów za zwerbowanie od 50 do 100 robotników i 22 000 dinarów za zwerbowanie powyżej 100 robotników. Osoby te wyznaczają zazwyczaj zwierzbowanym robotnikom stanowiska pracy, ewidencjonują ich zarobki, a były również przypadki, że wypłacali im zarobki. Z uwagi na to, że

¹⁵³ "Poszukujący pracy właściciele gospodarstw rolnych zaliczają się do grupy właścicieli najmniejszych gospodarstw, które nie zapewniają im i ich rodzinom dostatecznej ilości produktów rolnych, a tym samym i nadwyżek rynkowych." (Ljubomir Pusić, *Neki problemi zaposlavanja*, „Nasa Stvarnost” 11/1962, s. 524).

¹⁵⁴ *Statisticki Godisnjak SFRJ 1964*, s. 104.

zwerbowani robotnicy sezonowi nie zawsze posiadają właściwie wypełnioną książeczkę pracy i zaświadczenie lekarskie, zmuszeni są oni często do zawarcia jedynie „tymczasowego” stosunku pracy.¹⁵⁵

Nie jest więc przypadkiem, że płace w upaństwowionym sektorze rolnictwa kształtują się w porównaniu z pozostałymi działami gospodarki narodowej na bardzo niskim poziomie. Np., w roku 1963, przeciętny dochód osobisty wszystkich zatrudnionych w sektorze upaństwowionym wynosił 28,5 tys. dinarów, przy czym w przemyśle i górnictwie – 28,0 tys., a w rolnictwie – 21,8 tys.¹⁵⁶

Wszystkie te zjawiska utrwalają znacznie niższy w środowisku wiejskim – w porównaniu z ośrodkami zurbanizowanymi – przeciętny poziom stopy życiowej. Jednym z jej najbardziej istotnych składników jest sytuacja mieszkaniowa ludności wiejskiej.

Według danych ankiety Związkowego Zakładu Statystyki, dotyczącej warunkach mieszkaniowych na wsi, przeprowadzonej w 1955 r., 39,4% powierzchni mieszkaniowej „... znajdowało się w budynkach zbudowanych głównie z uklepanej ziemi i niepalonej cegły. Podłoga z gliny pokrywała 48,2% powierzchni mieszkaniowej, a ślady wilgoci przenikającej z ziemi były widoczne na 21,4% powierzchni. 27,7% gospodarstw domowych nie dysponowało w ogóle klozetem. Jedno tylko pomieszczenie mieszkalne posiadało 18,4% gospodarstw domowych z 1-2 dziećmi, 21,6% gospodarstw domowych z 3-4 dziećmi i 14,9% gospodarstw domowych z 5 i więcej dziećmi. W pomieszczeniach noszących ślady wilgoci przenikającej z ziemi żyło 25,4% wszystkich gospodarstw domowych na wsi.”¹⁵⁷

Na niższy standard życiowy ludności wiejskiej wskazuje również poziom konsumpcji artykułów żywnościowych (patrz tablica 67). Na tym tle szczególnie uderzające jest zróżnicowanie poziomu konsumpcji artykułów żywnościowych na wsi. Jest ono tylko odbiciem silnego zróżnicowania dochodów różnych grup gospodarstw chłopskich (patrz tablica 68). Z analizy budżetów chłopskich gospodarstw domowych wynikało, że konsumpcja osobista na członka gospodarstwa domowego w najniższej grupie osiągała w roku 1962 (w skali rocznej) równowartość 55 551 dinarów, w najwyższej – 91 539 dinarów, czyli o 64,8% więcej.

Różnice te wyrażają się w lepszym (racjonalniejszym) odżywianiu się, w znacznie wyższych wydatkach na odzież, urządzenie mieszkania, higienę, ochronę zdrowia i kulturę.

Lepsze odżywianie się wyraża się przede wszystkim w wyższej konsumpcji mleka i jaj, warzyw i owoców, a także mięsa i tłuszczów. Wydatki przeznaczone na zakup odzieży wynoszą w grupie najniższej (na członka gospodarstwa domowego) 4 724 dinary, w grupie najwyższej – 14 815 dinarów; wydatki na urządzenie mieszkania wynoszą odpowiednio: 2 413 i 7 013 dinarów, na higienę i zdrowie: 1 000 i 2 315 dinarów oraz na kulturę: 310 i 2 960 dinarów (czyli prawie 10 razy więcej).

¹⁵⁵ Lubomir Purić, *Stanje zastite na radu u poljeprovredi*, „Socijalna Politika” 6/1965, s. 598-599.

¹⁵⁶ *Statisticki Godisnjak SFRJ* 1964, s. 492.

¹⁵⁷ *Statisticki bilten broj 127*, SZS, Beograd, September 1958, s. 16, 20 i 21.

Szczególnie niepokojąca jest sytuacja w dziedzinie ochrony zdrowia. Wprawdzie liczba lekarzy znacznie wzrosła w okresie 1950-1964. W roku 1950 jeden lekarz przypadał na 3 360 mieszkańców, w roku 1964 – na 1 262. Jednakże ich rozmieszczenie jest nadal bardzo niekorzystne dla ludności wiejskiej. W roku 1962, na ogólną liczbę 13 101 lekarzy, 5 672 (43,2%) było skupionych w stolicach 6 republik, gdzie 1 lekarz przypadał na 605 mieszkańców (przeciętna dla całej Jugosławii stanowiła: 1 lekarz na około 1 400 mieszkańców). Poza tym, w roku 1962, w 5 gminach liczących od 7 do 13 tysięcy mieszkańców nie było ani jednego lekarza.

Trudne warunki materialne i jeszcze trudniejsza sytuacja mieszkaniowa najniższych warstw ludności wiejskiej nie pozostają w tych warunkach bez wpływu na stan ich zdrowia. Dotyczy to w szczególności najbardziej zacofanych gospodarczo okręgów. Wymownym tego wskaźnikiem jest śmiertelność wśród niemowląt. Wskaźnik ten w 1962 r. wynosił dla całej Jugosławii 84,2 promila, jednakże w 3 gminach Macedonii i w 1 gminie w okręgu Kosowo-Metochia przekraczał on 2 000 promila. Ten stan rzeczy budzi poważny niepokój:

Wnikając głębiej w trudne położenie najniższych warstw ludności wiejskiej, z łatwością zrozumiemy przyczyny, dla których nie są one w stanie inwestować w gospodarkę rolną. Notujemy raczej proces dekapitalizacji, który z większą czy mniejszą intensywnością zarysował się w 692 gospodarstwach chłopskich na 2 518 zbadanych w roku 1962. Trudno więc oczekiwać, aby przy poziomie swoich aktualnych dochodów chłopci-robotnicy mogli we własnym zakresie rozwiązać swoją ciężką sytuację mieszkaniową zwłaszcza, że prawie połowa tych dochodów pochodzi z pracy poza gospodarstwem, a praca ta, jak wykazaliśmy, nie stanowi ani pewnego, ani stałego źródła utrzymania rodziny.

Pogłębiające się w tych warunkach przeciwieństwo między miastem a wsią staje się źródłem dalszego zróżnicowania społeczno-ekonomicznego zbiorowości wiejskiej. Trudno zatem [nie] zgodzić się z tezą Baleticia, zgodnie z którą „... integracja wsi w ramach społeczeństwa globalnego na bazie równości jest uwarunkowana procesem wyrównywania się stylu życia miast i wsi.”¹⁵⁸

ROZDZIAŁ III

MIEJSCE SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO W SYSTEMIE SPOŁECZNO-EKONOMICZNYM PRZEDSIĘBIORSTWA

W rozdziale I podjęta została próba określenia miejsca samorządu robotniczego w systemie społeczno-gospodarczym Jugosławii. Próba ta doprowadziła nas do wniosku, że samorząd robotniczy, którego rola została ograniczona do ram przedsiębiorstwa, nie wywiera istotniejszego wpływu ani na system organów władzy państwowej, ani też na system planowania i zarządzania gospodarką

¹⁵⁸ Zvonimir Baletić, *Le paysan dans la société yougoslave*, “Développement et Civilisation” nr 21, mars 1965, s. 59.

narodową. Stąd wypływa konkluzja, że istnieje nie system, lecz jedynie suma izolowanych od siebie samorządów robotniczych, o losach których decyduje ogólnopaństwowa polityka gospodarcza i społeczna. Decyzje podejmowane w ramach tej polityki przesądzają o treści procesu przeobrażeń dokonujących się w strukturze społeczności zrzeszonej społeczeństwa globalnego. Do tego, z kolei, doprowadziła nas dokonana w rozdziale II analiza, która ujawniła decydującą pozycję personelu kierowniczego w organach przedstawicielskich systemu władzy państwowej, ściśle funkcjonalne powiązanie tej grupy z kierowniczymi instancjami Związku Komunistów Jugosławii, związków zawodowych i Socjalistycznego Związku Ludu Pracującego oraz jej przewagę w składzie społeczno-zawodowym „samorządowych” organów zarządzających zrzeszeń, izb i wspólnot gospodarczych.

Jedynie w oparciu o analizę całego systemu społeczno-gospodarczego możemy badać mechanizm społeczno-ekonomiczny samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie jugosłowiańskim. Rozpatrzmy najpierw społeczne aspekty tej instytucji, a następnie jej funkcje gospodarcze, nie zapominając oczywiście ani na chwilę o ścisłej współzależności społecznych i ekonomicznych czynników rozwoju. W części pierwszej niniejszego rozdziału będzie nas interesował przede wszystkim rzeczywisty wpływ całej społeczności przedsiębiorstwa na decyzje ekonomiczne oraz udział różnych grup społeczno-zawodowych w pracach organów samorządu robotniczego. W części drugiej uwaga zostanie skoncentrowana na ocenie czynników, które określają wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa. Na tej podstawie można sprecyzować rzeczywiste znaczenie gospodarczego samorządu robotniczego, a w szczególności jego wpływ na funkcjonowanie systemu bodźców materialnego i społecznego zainteresowania wszystkich grup społeczno-zawodowych wynikami ich pracy.

I. Społeczne aspekty działalności samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie

1. Istota samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie

Ustawa z lipca 1950 r.¹⁵⁹ przewidywała powołanie rad robotniczych w przedsiębiorstwach przemysłu, górnictwa, łączności, transportu, handlu, rolnictwa, leśnictwa, gospodarki komunalnej oraz w innych przedsiębiorstwach uspołecznionych. Przedsiębiorstwa te miały być zarządzane – na podstawie państwowego planu gospodarczego oraz praw i obowiązków określonych przez ustawy – w imieniu społeczeństwa, przez załogi.

W tym podstawowym założeniu zawiera się istota samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie.

Ustawa przewidywała możliwość realizowania przez załogi ich uprawnień w dziedzinie zarządzania jedynie w sposób pośredni poprzez rady robotnicze i komitety zarządzające (*upravni odbori*). Faktycznym odstępstwem od tej ogólnej

¹⁵⁹ *Osnovni zakon o upravljanju drzavnim privodnim proizvedecima i visim privrednim udruzenjima od strano radnih kolektiva*, „Službeni list FNRJ”, 4/1950.

zasady było zawarte w ustawie sformułowanie, że w małych przedsiębiorstwach cała załoga stanowi radę robotniczą i w ten sposób bierze bezpośredni udział w zarządzaniu. W praktyce, jako małe określono przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 30 pracowników. Dalszym odstępstwem było postanowienie artykułu 6 Konstytucji z 1953 r., że kolektywy pracownicze zarządzają przedsiębiorstwami bezpośrednio lub poprzez rady robotnicze.

W konsekwencji, w praktycznej działalności przyjęły się pewne formy bezpośredniego udziału załogi w rozstrzyganiu niektórych problemów w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem.

2. Problem bezpośredniego udziału społeczności przedsiębiorstwa w zarządzaniu

Bezpośrednią formą udziału załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami stanowi wykorzystywana od 1953 r. w praktyce przedsiębiorstw instytucja referendum.

Instytucja referendum znalazła swoje odzwierciedlenie, a nawet uzyskała poparcie w wystąpieniach na I Kongresie Rad Robotniczych oraz w końcowych wnioskach tego Kongresu.¹⁶⁰ W roku 1965 zanotowano ogółem 161 przypadków referendum, z czego 74 przypadły na przedsiębiorstwa przemysłowe. Ich przedmiotem były najczęściej sprawy związane z podziałem dochodu netto, a zwłaszcza z wynagrodzeniami z tytułu pracy. Według ankiety przeprowadzonej w 432 przedsiębiorstwach Chorwacji, w okresie 1956-1958 zarejestrowano 366 przypadków referendum w 104 przedsiębiorstwach, przy czym, z wyjątkiem kilku przypadków, głosowanie nie było tajne, lecz jawne.¹⁶¹ Instytucja referendum nie odgrywa większej roli w mechanizmie samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie. W roku 1963 zostało ono przeprowadzone w 189 przedsiębiorstwach, przy czym w 147 przedsiębiorstwach odbyło się 1 referendum, w pozostałych 42 zaś – 2 i więcej.¹⁶²

Decyzję o przeprowadzeniu referendum podejmuje w zasadzie rada robotnicza. Jednakże regulaminy przedsiębiorstw mogą przewidywać możliwość zorganizowania referendum z inicjatywy rady zakładowej lub określonej liczebnie grupy pracowników. Mimo że referendum zostało powszechnie uznane za instytucję w pełni legalną, sprawa jego mocy prawnej nie została dotąd w sposób ostateczny rozstrzygnięta. Jedni uważają, że uchwała większości załogi wiąże radę robotniczą, drudzy natomiast wysuwają tezę, że rada robotnicza nie może zrzec się swoich prerogatyw na rzecz załogi i że w konsekwencji referendum ma jedynie charakter konsultatywny.

W niektórych środowiskach, jak na to wskazuje I. Porić, sama instytucja referendum była ze względów zasadniczych kwestionowana:

¹⁶⁰ Kongres Rad Robotniczych Jugosławii odbył się w Belgradzie, w czerwcu 1957 r.

¹⁶¹ Ivan Porić, *Referendum i zborovi radnika*, „Zbornik Radova Instituta za Drustveno Upravljanje u Zagrebu”, tom I, Zagreb 1956, s. 132 i następn.

¹⁶² Patrz: *Samoupravljanje u privrodi* 1964, „Statisticki bilten” br. 341, Beograd, mart 1965, s. 21.

„Koncepcja, zgodnie z którą kolektywy stosują – przy bezpośrednim podejmowaniu decyzji – procedurę referendum w tej postaci, w jakiej została przedstawiona, spotkała się z krytyką określonych środowisk politycznych, zwłaszcza w kierownictwach związków zawodowych. Krytyka ta opiera się na zastrzeżeniu, iż przy decydowaniu w drodze tajnego głosowania nie znajduje – z uwagi na wielkość ciała głosującego – dostatecznego wyrazu odpowiedzialność społeczna, że stanowiska nie są przedstawiane w sposób jawny i nie są w dostatecznym stopniu wyjaśniane itd. Z tego właśnie punktu widzenia wysuwano – w dyskusji na temat przepisów o samorządzie robotniczym – propozycje ustawowego powołania nowego organu w przedsiębiorstwie – zebranie kolektywu pracowniczego. W takim przypadku stosowanie referendum nie wchodziłoby w ogóle w grę.”¹⁶³

Wydaje się, że jedynie uznanie mocy obowiązującej uchwał podjętych w drodze referendum było zgodne z postanowieniem artykułu 6 Konstytucji z 1953 r. Przeciwnie bowiem stanowisko stawia najwyraźniej pod znakiem zapytania prawo załóg do zarządzania przedsiębiorstwami. Tym samym, rada robotnicza byłaby siłą rzeczy niezależna od załogi, zaś prawo wyborców do rozwiązania rady robotniczej lub odwołania poszczególnych jej członków przed upływem kadencji stałoby się bezprzedmiotowe.

W celu zapewnienia całej społeczności przedsiębiorstwa jak najbardziej „bezpośredniego” udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem podjęte zostały próby rozwinięcia samorządu robotniczego „w głąb”. Próby te znalazły swój wyraz w pierwszym etapie, w powoływaniu oddziałowych rad robotniczych, w następnym zaś etapie – w tworzeniu tzw. jednostek ekonomicznych.

a) oddziałowe rady robotnicze

Każde przedsiębiorstwo posiadające kilka wydziałów mogło przewidzieć w swoim statucie powołanie oddziałowych rad robotniczych. Rady oddziałowe mogły być również powoływane w zakładach oddalonych od siedziby przedsiębiorstwa.¹⁶⁴ Jednakże pozycja oddziałowych rad robotniczych w systemie samorządu robotniczego nie została określona w sposób jednolity. Można je podzielić na dwie grupy w zależności od tego, czy uzyskały uprawnienia wyłącznie doradcze, czy też posiadały pewną autonomię w zakresie zarządzania sprawami oddziału.

W większości przedsiębiorstw, w których oddziałowe rady robotnicze mają charakter ciał doradczych, składają się one z członków rady robotniczej wybranych w danym oddziale. W tych przypadkach spełniają one raczej rolę komisji wydziałowych, które składają sprawozdanie ze swojej działalności w radzie robotniczej i przedstawiają propozycje dotyczące całego wydziału. Według dość

¹⁶³ Ivan Porić, *Referendum i zborovi radnika*, op. cit., s. 133.

¹⁶⁴ Zgodnie z dekretem z 1953 r. o powoływaniu przedsiębiorstw (art. 65) kolektyw zakładu oddalonego od siedziby przedsiębiorstwa mógł powołać własne organy zarządzania. To postanowienie zostało uchylone w 1955 r. i odtąd powoływanie organów samorządu w wydziale zależy wyłącznie od uznania przedsiębiorstwa.

rozpowszechnionej opinii, wydziałowe rady robotnicze nie mogą się rozwijać pomyślnie, jak długo nie posiadają własnej bazy ekonomicznej.¹⁶⁵

W związku z tym postulowano, by w przedsiębiorstwach, w których sytuacja na to pozwala, wprowadzić w życie zasadę decentralizacji funduszków i rachunkowości przedsiębiorstwa i zapewnić w ten sposób oddziałowym radom robotniczym określony zakres autonomii w dziedzinie zarządzania wydziałem. Wydziałowe rady robotnicze miały realizować swoje autonomiczne funkcje pod kontrolą rady robotniczej przedsiębiorstwa.

Dla ilustracji przytaczamy przykład wydziałowych rad robotniczych w dużym przedsiębiorstwie. Ich uprawnienia można było podzielić na 3 podstawowe grupy. Do grupy pierwszej zaliczają się sprawy, w zakresie których wydziałowa rada robotnicza mogła nie tylko dyskutować, ale i decydować. Decyzje te miały dotyczyć problemów związanych z wykonaniem miesięcznych planów produkcji, aprobowanie miesięcznych programów racjonalnego wykorzystania siły roboczej i maszyn oraz funduszu amortyzacji, a także zastosowania odpowiednich środków w celu zapewnienia wzrostu produkcji i wydajności pracy, poprawy i racjonalnego wykorzystania środków produkcji oddanych do dyspozycji społeczności wydziałowej. Do grupy drugiej należą te sprawy, które dotyczą wprowadzenia wydziału, lecz są w zasadzie rozstrzygane przez radę robotniczą i komitet zarządzający przedsiębiorstwa. Są to w szczególności sprawy następujące:

- a) podstawowe założenia planu wydziału i zagadnienia z nim związane;
- b) odwołania w sprawach osobistego zaszeregowania;
- c) mianowanie i odwołanie kierownika wydziału;
- d) zmiany dotyczące organizacji wydziału;
- e) zmiany w nomenklaturze stanowisk pracy;
- f) zbywanie oraz sposób dysponowania środkami produkcji (m.in. stopień ich wykorzystania) w wydziale;
- g) plan urlopów;
- h) propozycje dotyczące przesunięcia produkcji do innego wydziału.

We wszystkich tych sprawach wydziałowa rada robotnicza była upoważniona do przedstawiania radzie robotniczej i komitetowi zarządzającemu przedsiębiorstwa własnych uwag i propozycji.

Wreszcie, rada robotnicza była zobowiązana do przedstawienia oddziałowym radom robotniczym szeregu spraw dotyczących całego przedsiębiorstwa oraz wysłuchać ich uwag w tym zakresie. Były to sprawy następujące:

- a) projekty regulaminów przedsiębiorstwa;
- b) projekt taryfikatora płac;
- c) plan przedsiębiorstwa;
- d) propozycje dotyczące fuzji przedsiębiorstwa;
- e) regulamin oddziałowych rad robotniczych.¹⁶⁶

¹⁶⁵ Na tę potrzebę wskazywał M. Krzysnik w swoim referacie za I Kongresie Rad Robotniczych. *Kongres Radnickih Saveta Jugoslavije*, Rad, Beograd 1957, s. 469.

Decyzje wydziałowych rad robotniczych miały być wiążące dla kierowników wydziałów. Ewentualne rozbieżności rozstrzyga komitet zarządzający przedsiębiorstwa, a w przypadku odwołania się wydziałowej rady robotniczej od decyzji komitetu zarządzającego – rada robotnicza.

b) jednostki ekonomiczne

Kolektyw wchodzący w skład jednostki ekonomicznej stanowiącej ogniwo pośrednie między wydziałem a grupą roboczą posiada określone uprawnienia w zakresie rozstrzygania problemów produkcyjnych, organizacyjnych i ekonomicznych jednostki. Uchwala on samodzielnie swoje plany, w ramach planów przedsiębiorstwa, określa środki i sposoby realizowania zadań planowych, rozpatruje i ocenia osiągnięte rezultaty i dokonuje podziału dochodów, określając kryteria i instrumenty tego podziału.

Jednostki ekonomiczne są często oceniane jako to podstawowe ogniwo instytucji samorządu robotniczego, którego dalsze ożywienie winno doprowadzić do radykalnych przeobrażeń w samej istocie stosunków społecznych w przedsiębiorstwie.¹⁶⁷ Według tej oceny, rozwój działalności jednostek ekonomicznych wpływa przede wszystkim w sposób zasadniczy na zmianę funkcji i pozycji społecznej kierownika. Pełni on funkcję fachowego planowego organu grupy, którego podstawowym obowiązkiem jest przygotowanie fachowych analiz na zebrania kolektywu, na których omawia się plany i zatwierdza zadania. Koncentruje on swoją działalność na przygotowaniu ewidencji, na podstawie której kolektyw ocenia i dokonuje podziału rezultatów pracy. Kierownik koordynuje czynniki produkcji w toku operatywnego kierownictwa. W tej funkcji występuje on jako mandatariusz grupy i decyduje o sprawach operatywnych w okresach między sesjami grupy, w oparciu o decyzje podjęte przez kolektyw i kierunki polityki gospodarczej. Z funkcji koordynatora wypływają następujące zadania: 1) urzeczywistnianie współdziałania stanowisk roboczych; 2) umacnianie ducha zespołowego w toku pracy (jest to, oczywiście, nie tylko jego zadanie); 3) interpretowanie polityki gospodarczej. Nie jest on przy tym ani jedynym, ani autonomicznym [autentycznym – w oryginale] interpretatorem tej polityki.

Na kierowniku ciąży również obowiązek podejmowania szybkich decyzji w przypadku konieczności, zaistnienia siły wyższej lub nieprzewidzianych okoliczności.

Tak sprecyzowane funkcje kierownika jednostki ekonomicznej wskazują na próbę zrealizowania pewnych zamierzeń dotyczących ustanowienia zupełnie nowego układu stosunków między społecznością fabryczną a administracją gospodarczą. W tym układzie stosunków kierownik nie byłby już traktowany jako „ktoś narzucony z zewnątrz”, lecz jako członek grupy. Tym samym, jego pozycja społeczna mogłaby się opierać wyłącznie na rzeczywistym, zasłużonym autorytecie, nie zaś na autorytecie

¹⁶⁶ Patrz: S. Novak, „Nase Teme” 2/1957, s. 194-195.

¹⁶⁷ Patrz: J. Zupanov, T. Marjanović, *Ekonomsko jedinice kao socijalne grupe Savezni Centar za Obrazovanje rukovodnih kadrova u privredi*, Zegreb 1960.

formalnym i narzuconym z góry. Dalszą, logiczną konsekwencją tego założenia byłoby przyznanie grupie głosu decydującego przy doborze kierownika. Przy tym jednak wysuwa się pewne ograniczenia: grupa winna przedkładać wniosek w sprawie powołania lub odwołania kierownika komitetowi zarządzającemu, zaś w celu zabezpieczenia „pionowej jednolitości” procesu produkcji, należałoby dać kierownikom wyższych szczebli możliwość wyrażania zdania na temat wysuwanych kandydatów.

Przeobrażenia w układzie stosunków społecznych w jednostce ekonomicznej nie pozostałoby bez wpływu na stosunki między jednostkami ekonomicznymi oraz na całokształt stosunków społecznych w przedsiębiorstwie. Kolektyw jednostki ekonomicznej nie ponosiłby odpowiedzialności za wyniki swojej pracy przed kierownikiem jednostki, lecz przed innymi grupami i całą społecznością fabryczną i jej organami przedstawicielskimi. Byłaby to rzeczywista odpowiedzialność społeczna. Członek kolektywu odpowiadałby przed grupą bądź bezpośrednio, na zebraniu kolektywu, bądź pośrednio, wobec kierownika jako mandatariusza kolektywu w zakresie operatywnego kierownictwa i realizacji zadań i planów bieżących, przyjętych przez kolektyw. W tych warunkach kierownik ponosiłby potrójną odpowiedzialność: 1) przed grupą z tytułu wykonywanych funkcji zawodowych i za właściwą działalność koordynacyjno-techniczną; 2) przed organami samorządu, które go wybrały na to stanowisko; 3) przed kierownikiem wyższego szczebla.

Działalność jednostek ekonomicznych winna była wywrzeć silny wpływ na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstw, w szczególności na system planowania w przedsiębiorstwie:

1. Plany nie są narzucone „z góry”, lecz są opracowywane przez kolektyw jednostek ekonomicznych;

2. W opracowywaniu planów biorą bezpośredni udział wszyscy pracownicy. Dzięki temu mogą oni efektywnie ocenić możliwość wykonania zadań produkcyjnych, realność planowanych wielkości i przedkładając plan swojej jednostki w sposób jednolity określić swoje zadania;

3. Na podstawie wskaźników naturalnych i finansowych kolektyw jednostki ekonomicznej może z góry określić swoje miejsce i swoją rolę w realizacji zadań i przewidzieć, jakimi dochodami będzie dysponował, jeżeli wykona zadania, jakie sobie postawił.

Powstaje zatem realna (materialna) baza, a jednocześnie i konieczność coraz ściślejszego współdziałania jednostek ekonomicznych. Uzgodnienie planów poszczególnych jednostek ekonomicznych składających się na plan przedsiębiorstwa stanowi podstawę tego współdziałania.

System jednostek ekonomicznych zakładał więc lepszą organizację przedsiębiorstwa, wprowadzenie ścisłych normatywów technicznych, ewidencji, dokumentacji technicznej i ekonomicznej, a przede wszystkim konieczność wprowadzania w większym niż dotychczas stopniu elementów wiedzy naukowej i studiów do dziedziny zarządzania i kierowania przedsiębiorstwem.

Działalność jednostek ekonomicznych winna była wywrzeć istotny wpływ na ewolucję całego systemu samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie. Mogła być wpływać na usprawnienie działalności oddziałowych rad robotniczych i rady robotniczej przedsiębiorstwa. Rada robotnicza mogłaby w znacznie większym stopniu niż dotychczas koncentrować się na zagadnieniach o szerszym znaczeniu oraz na „zewnętrznych” problemach przedsiębiorstwa.

O próbach rozwinięcia samorządu robotniczego „w głąb” świadczy, m.in. powoływanie w jednostkach produkcyjnych przedsiębiorstw rad robotniczych, bądź przyznawania społecznościom tych jednostek uprawnień przysługujących radom robotniczym niższych szczebli (patrz tablica 69).

Rozwój samorządu robotniczego „w głąb” gwarantuje konsekwentne włączanie całej społeczności fabrycznej do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem, pod warunkiem jednak, że równocześnie będzie następował „pionowy” rozwój tej instytucji demokracji gospodarczej. W przeciwnym bowiem razie rozwój „w głąb” będzie prowadził do wzrostu tendencji partykularnych i dezintegracji załogi robotniczej. Ta dezintegracja stwarza jak gdyby „naturalną” potrzebę integrowania załogi robotniczej poprzez „świadome”, „odgórne” oddziaływanie personelu kierowniczego. Ta funkcja staje się źródłem przewagi społecznej personelu kierowniczego i prowadzi do zwycięstwa w szeregach tej grupy tendencji partykularnych.

Wzrost tendencji partykularnych w łonie społeczności fabrycznych wyjaśnia jak gdyby nieuchronność przeciwstawienia im państwa – z którym administracja gospodarcza natychmiast się utożsamia – jako reprezentanta interesu ogólnospołecznego.

Rozwój samorządu robotniczego „w głąb” może oznaczać pogłębienie demokracji gospodarczej jedynie pod warunkiem, że będzie on tylko punktem wyjścia w procesie „pionowego” rozwoju samorządu robotniczego. Często bowiem ewolucja określonych form jest rozpatrywana jako cel sam w sobie. Zapomina się wówczas, że rozwój grup roboczych, jednostek ekonomicznych i oddziałowych rad robotniczych, rozpatrywany w oderwaniu od mechanizmu samorządu robotniczego jako całości, prowadzi do bezpłodnych konstrukcji myślowych.

W przedsiębiorstwach istnieje tendencja do uniezależniania się rady robotniczej od społeczności fabrycznej. Tendencja ta występuje jeszcze silniej w działalności komitetów zarządzających. W tej sytuacji, kładzenie nacisku na rozwój demokracji gospodarczej „w głąb” odwraca uwagę społeczności fabrycznej od głównego niebezpieczeństwa zagrażającego jej uprawnieniom gospodarza.¹⁶⁸

¹⁶⁸ W Hucie w Jesenicach (Słowenia), po powołaniu jednostek ekonomicznych rozwiązano 5 istniejących do tego czasu oddziałowych rad robotniczych. W konsekwencji zabrakło w systemie samorządu robotniczego w tym przedsiębiorstwie ważnego ogniwa pośredniego między najniższym ogniwem samorządu a jego naczelnymi organami.

W tej atmosferze rodzą się nawet określone koncepcje teoretyczne, usprawiedliwiające zjawisko „uniezależniania się” rad robotniczych od załóg.¹⁶⁹

Robotnicy zdają sobie sprawę z tego niebezpieczeństwa, chociaż – być może – nie zawsze uświadamiają sobie jego źródła. Wskazują na to wyniki badań dotyczących działalności jednostek ekonomicznych w 80 przedsiębiorstwach. Jak stwierdzają autorzy pracy przedstawiającej wyniki tych badań: „... najciekawiej, a jednocześnie i najczęściej wyrażana była opinia, iż jednostki ekonomiczne uzyskały prawa, nie stworzono natomiast warunków dla ich realizacji. Taka opinię wyraziło 42,7% wszystkich ankietowanych robotników (19,2% wszystkich odpowiedzi).”¹⁷⁰ Możliwości rozwijania demokracji “w głąb” nie można absolutyzować również ze względów techniczno-organizacyjnych:

„Niższy poziom techniczno-technologiczny stwarza jak gdyby lepsze warunki technicznego doskonalenia produkcji również w sposób częściowy. Postęp techniczno-technologiczny – wysoko zmechanizowana i zautomatyzowana produkcja – zawęża, jak się wydaje, pole i możliwości częściowego doskonalenia tych środków oraz powierzania odpowiedzialności za ich doskonalenie wąskiemu w pewnym sensie kolektywom jednostek ekonomicznych.”¹⁷¹

Wszystkie dotychczas przedstawione argumenty wskazują na konieczność rozszerzenia horyzontów myślowych kolektywów jednostek ekonomicznych na przedsiębiorstwa jako całości. Integracja gospodarcza wzmacnia przy tym tę konieczność. Oznacza to całkowity odwrót od lansowanej i w dużym stopniu realizowanej koncepcji tworzenia jak najmniejszych, samodzielnych przedsiębiorstw. W tych warunkach próby absolutyzowania rozwoju samorządu robotniczego „w głąb” grozi przekształceniem w utopię samej instytucji demokracji gospodarczej. Na porządku dziennym stał się problem „pionowego” rozwoju tej instytucji. Nic jednak nie wskazuje na to, że podjęte zostały środki stwarzające realną gwarancję skutecznej kontroli społeczności fabrycznych nowych przedsiębiorstw-gigantów nad działalnością ich organów przedstawicielskich.

Tego rodzaju gwarancje są szczególnie istotne w przypadku powstania przedsiębiorstwa-kombinatu, w ramach którego dotychczas samodzielne

¹⁶⁹ Na łamach jednej z gazet zakładowych opublikowano następującą wypowiedź uczestnika dyskusji zorganizowanej przez redakcję gazety: „Powstaje pytanie, co obecnie ma robić rada robotnicza, kiedy wszystko przechodzi do jednostek ekonomicznych. Od dyrektora usłyszeliśmy zdanie, że dyrekcja przeobraża się w określona służbę. Funkcje rady robotniczej i komitetu zarządzającego obumrą. Rada robotnicza i komitet zarządzający stają się organami kontroli. Rada robotnicza obumrze, tak jak obumrze i państwo, i partie polityczne. Trzeba więc, by w naszym przedsiębiorstwie obumarły nasza rada robotnicza i nasz komitet zarządzający.” (Hadzistović Vejtin i dr., *Tendencije i praksa neposrednog upravljanja radnika o ekonomskim jedinicama*, s. 165). Jest rzeczą interesującą, że w dyskusji, w której uczestniczyli zarówno działacze społeczni, jak i kierownictwo przedsiębiorstwa, nikt nie zakwestionował treści tej wypowiedzi.

¹⁷⁰ Hadzistović Vejtin, Kratina Husein, Dzinić Firdus, *Tendencije i praksa neposrednog upravljanja radnika u ekonomskim jedinicama*, Institut Drustvenih Nauka i Visa Skola Politickih Nauka, Beograd 1963, s. 183.

¹⁷¹ Tamże, s. 245.

przedsiębiorstwa tracą osobowość prawną. Do wyłącznych bowiem uprawnień centralnych organów samorządu robotniczego kombinatu z reguły należy:¹⁷²

- a) decydowanie o tworzeniu nowych przedsiębiorstw, o włączaniu i przyłączaniu nowych przedsiębiorstw lub poszczególnych oddziałów, jak i wyłączaniu poszczególnych oddziałów z przedsiębiorstwa;
- b) ogłaszanie i przeprowadzanie wyborów do wszystkich organów samorządu robotniczego;
- c) anulowanie decyzji niższych organów samorządu robotniczego;
- d) dysponowanie środkami z funduszy przedsiębiorstw i zaciąganie kredytów.

3. Pośredni udział przedsiębiorstwa w zarządzaniu

Mimo prób rozszerzenia samorządu robotniczego „w głąb”, o pozycji społeczności przedsiębiorstwa w systemie zarządzania przedsiębiorstwem decyduje jej wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwem i całą gospodarką upaństwowioną. Społeczność przedsiębiorstwa realizuje swoje uprawnienia poprzez organy samorządu robotniczego – radę robotniczą i komitet zarządzający przedsiębiorstwem. Dlatego też skuteczność kontroli społeczności przedsiębiorstwa nad organami samorządu decyduje o jej wpływie na decyzje gospodarcze podejmowane wewnątrz przedsiębiorstwa. Kontrola ta winna mieć przede wszystkim na celu zapewnienie realizacji uchwał podjętych na zebraniach społeczności przedsiębiorstwa. Stąd wypływa w sposób logiczny wniosek, że zebranie społeczności przedsiębiorstwa winno stanowić najwyższą instancję samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie.

W rzeczywistości zebrania społeczności przedsiębiorstwa nie posiadają wyraźnie określonego statusu prawnego, a uchwały podjęte na tych zebraniach mogą być traktowane przez radę robotniczą i komitet zarządzający jedynie jako niewiążące zalecenia. Na I Kongresie Rad Robotniczych wysunięte zostały (zyskując nawet aprobatę kongresu) propozycje, zgodnie z którymi rady robotnicze winny zwoływać zebrania społeczności przedsiębiorstwa w celu rozpatrzenia wyników pracy przedsiębiorstwa oraz spraw dotyczących organizacji i funkcjonowania przedsiębiorstwa. Zgodnie z tymi propozycjami plan przedsiębiorstwa nie powinien być uchwalany zanim nie zostanie przedyskutowany na zebraniu społeczności przedsiębiorstwa. Uchwały społeczności przedsiębiorstwa zaś, zachowując charakter propozycji, winny być obowiązkowo rozpatrzone i rozstrzygnięte przez radę robotniczą.¹⁷³

Instytucjonalne założenia, na jakich opiera się układ stosunków między społecznością przedsiębiorstwa a organami samorządu robotniczego – nawet gdyby w praktyce zrealizowane zostały postulaty I Kongresu – sankcjonują tendencję organów samorządu robotniczego do uniezależniania się od woli wyborców. Z

¹⁷² Pavle Grigorić, Vlastimir Nesić, *Pravna i ekonomska sustina kombinata i njihovo mesto u uslovima koncentracije u privredi*, „*Ekonomika Preduzeca*” 11/1963, s. 645.

¹⁷³ Patrz: M. Krzysnik, *Kongres Radnickih Saveta Jugoslavije*, „*Rad*”, Beograd 1957, s. 476.

chwilą ich powołania, organy samorządu są instytucjonalnie upoważnione do podejmowania decyzji niezależnych od woli społeczności przedsiębiorstwa. W tej sytuacji dość bezcelowy – z punktu widzenia społeczności przedsiębiorstwa – musi się wydawać przepis ustawy o samorządzie robotniczym przewidujący możliwość odwołania członków rady robotniczej. W tym świetle, nieprzypadkowy wydaje się fakt, że do roku 1964 nie określono trybu odwołania, przez co prawo to było dość rzadko wykorzystywane. Ponadto, szereg przepisów ograniczał możliwości zabezpieczenia ścisłej kontroli społeczności przedsiębiorstwa nad organami samorządu robotniczego.

Wynikało to w dużym stopniu z samych założeń ordynacji i procedury wyborczej. Prawo wyborcze przysługiwało tylko pracownikom, którzy zawarli stałą umowę o pracę.¹⁷⁴ W konsekwencji, dość znaczne odłamy społeczności przedsiębiorstwa – robotnicy sezonowi, „tymczasowo” zatrudnieni, uczniowie i inne jeszcze, mniej liczne grupy – były pozbawione praw wyborczych.¹⁷⁵ Odłamy te uzyskały prawo wyborcze w kwietniu 1964 r.¹⁷⁶

Ordynacja i procedura wyborcza ograniczały poważnie uprawnienia społeczności przedsiębiorstwa przy wysuwaniu kandydatów, wybory były przeprowadzane na podstawie jednej (łącznie) dla całego przedsiębiorstwa listy kandydatów. Prawo zgłaszania list przysługiwało branżowemu związkowi zawodowemu lub określonej liczbie pracowników. Poszczególne wydziały miały być odpowiednio reprezentowane w radzie robotniczej. W praktyce, decydującą rolę odgrywały listy kandydatów zgłaszane przez związki zawodowe. W roku 1956, np., według spisu przeprowadzonego w 5 989 przedsiębiorstwach, przedstawiono 6 864 listy, z czego 6 599 przedstawiły związki zawodowe. Na ogólną liczbę 124 204 członków rad robotniczych, 121 648 (98%) wybrano na podstawie list związkowych. W roku 1958, jak na to wskazują dane statystyczne, w 6 618 przedsiębiorstwach wysunięto 6 963 listy „podstawowe” i 380 „innych” list (55%), przy czym 3 220 kandydatów (2%) wybrano na podstawie tych „innych” list. Ta praktyka musiała budzić zastrzeżenia wyborców.¹⁷⁷ Ustawa z 1964 r.¹⁷⁸ przewiduje, że odtąd listy kandydatów może wysuwać nie tylko organizacja związkowa, lecz również zebranie całej społeczności

¹⁷⁴ Wybory są powszechne, równe, bezpośrednie i tajne.

¹⁷⁵ *Osnovni zakon o izboru radnickih saveta i drugih organa upravljanja u radnim organizacijam*, „Službeni list SFRJ” b.r. 15 od 8 aprila 1964 godine.

¹⁷⁶ W marcu 1963 r. robotników sezonowych było 42,2 tysiąca, „tymczasowo” zatrudnionych – 60,5 tysiąca. We wrześniu 1963 r. robotników sezonowych było 1 252 tysiące, „tymczasowo” zatrudnionych – 95,3 tysiąca. Uczniów było w roku 1963 – 01 661. Odłamy te stanowiły w wymienionych miesiącach odpowiednio 6,2 i 9,1% wszystkich zatrudnionych.

¹⁷⁷ Bardzo interesująca z punktu widzenia tej praktyki jest wypowiedź jednego z respondentów w ankiecie przeprowadzonej przez Instytut Samorządu Społecznego w Zagrzebiu, na terenie powiatu Varazdin, na temat działalności samorządu robotniczego. Jego zdaniem, aby umocnić tę instytucję, trzeba „aby robotnicy rzeczywiście proponowali dorady robotniczej tego, kogo sobie życzą i aby nie było tak, że stawia się pod głosowanie gotową listę, zaś propozycję robotników dotyczące zmiany nie odnoszą skutku.” (St. Matić i dr., *Aktivnost radnih ljudi u samoupravljanju radnom organizacijom. Jedan pokusaj istraživanja na podrucju komune, Varazdin*, Institut za Drustveno Upravljanje, Zagreb 1962, s. 125.

¹⁷⁸ *Osnovni zakon o izboru radnickih saveta...*, „Službeni list SFRJ”, od 8 aprila 1964 godine, član 28, 29.

przedsiębiorstwa bądź społeczności poszczególnych wydziałów czy okręgów wyborczych.

a) społeczność przedsiębiorstwa a organy samorządu

Logiczną konsekwencją podporządkowania rady robotniczej społeczności przedsiębiorstwa jest prawo tej ostatniej do odwoływania członków rady robotniczej. Ustawa o samorządzie robotniczym z 1950 r. przyznawała społecznościom przedsiębiorstw tego rodzaju prawo. Jednakże, z uwagi na to, że nie został opracowany tryb postępowania w takich przypadkach, prawo to nie było stosowane. Ustawa o wyborach do rad robotniczych z kwietnia 1960 r. sprecyzowała tryb postępowania.

Z wnioskiem o odwołanie członka rady robotniczej może wystąpić zebranie społeczności przedsiębiorstwa, zebranie społeczności jednej lub kilku jednostek produkcyjnych, a w przypadku, kiedy wybory odbywały się w okręgach wyborczych – zebrania wyborców tych okręgów. Wniosek staje się prawomocny, jeżeli za jego przyjęciem głosowała większość wyborców na jednym lub kilku zebraniach wyborców, w których uczestniczyła co najmniej 1/5 wyborców. Z wnioskiem o odwołanie mogą wystąpić bezpośrednio wyborcy. Muszą oni jednak stanowić 1/10 wszystkich wyborców jednostki wyborczej i nie mniej niż 10 wyborców. Jeżeli jednostka wyborcza liczy ponad 500 wyborców, uprawniona do wystąpienia z wnioskiem o odwołanie członka rady robotniczej grupa musi liczyć co najmniej 100 wyborców.

Konsekwentne wykorzystanie prawa kontroli nad działalnością rady robotniczej może zapewnić społeczności przedsiębiorstwa efektywny wpływ na decyzje tego organu samorządu oraz na działalność ekonomiczną przedsiębiorstwa. Tego rodzaju kontrola zakłada, że organy samorządu składają systematycznie sprawozdania ze swojej działalności przed społecznością przedsiębiorstwa.

W praktyce, rady robotnicze nie składają sprawozdań ze swej działalności, lecz jedynie informują o niej. Poza tym, i ta forma utrzymywania więzi nie jest przestrzegana we wszystkich przedsiębiorstwach. W roku 1963, na 7 314 rad robotniczych, 5 100 informowało (na 15 379 zebraniach) społeczność przedsiębiorstwa o swojej działalności. Oznacza to, że w 2 214 przypadkach (30,2%) społeczność przedsiębiorstwa nie była w ogóle informowana o pracach prowadzonych przez radę robotniczą.¹⁷⁹

Zgodnie z tą ustawą, rada robotnicza uchwała podstawowe plany i zatwierdza bilans roczny wraz z rachunkiem wyników, podejmuje decyzje dotyczące zarządzania przedsiębiorstwem i realizacji planów, uchwała statut przedsiębiorstwa i dokonuje podziału tej części akumulacji, która pozostaje do dyspozycji przedsiębiorstwa.

Niebezpieczeństwo oderwania się organów samorządu robotniczego od społeczności przedsiębiorstwa występuje w szczególności w odniesieniu do komitetu zarządzającego, który w swoich założeniach stanowi coś pośredniego

¹⁷⁹ Patrz: *Samoupravljanje u privredi 1964*. „Statistički bilten” broj 341, SZS, Beograd mart 1965, s. 21.

między organem społecznego zarządzania a ogniwem operatywnego kierowania przedsiębiorstwem. Wyraża się to w uprawnieniach i składzie tego organu.

Zgodnie z ustawą, komitet zarządzający opracowuje projekty podstawowych planów przedsiębiorstwa, uchwała miesięczne plany operatywne, dąży do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa, opracowuje propozycje dotyczące wewnętrznej organizacji przedsiębiorstwa i propozycje dotyczące usystematyzowania stanowisk pracy, opracowuje projekty regulaminu pracy i uchwała środki umocnienia dyscypliny pracy. Rozstrzyga on o powoływaniu na kierownicze stanowiska w przedsiębiorstwie, podejmuje decyzje w sprawie skarg dotyczących zwolnień i przesunięć na inne stanowiska pracy wewnątrz przedsiębiorstw, podejmuje środki w celu usprawnienia działalności produkcyjnej przedsiębiorstwa, a w szczególności na odcinku racjonalizacji produkcji, wzrostu wydajności pracy, obniżki kosztów własnych, poprawy jakości produkcji, oszczędności materiałów, narzędzi i surowców, zmniejszenia odpadów i braków, rozstrzyga w sprawie norm pracy w przedsiębiorstwie, decyduje o przyznaniu tytułu przodownika pracy, o wnioskach racjonalizatorskich i nowatorskich, podejmuje środki w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych pracowników przedsiębiorstwa i właściwego przydziału miejsc i stanowisk pracy. Komitet zarządzający dopilnowuje właściwego stosowania przepisów dotyczących prawa pracy, płac, awansowania pracowników, bezpieczeństwa i higieny pracy, ubezpieczeń społecznych oraz poprawy warunków socjalno-bytowych załogi, uchwała plan urlopów, podejmuje odpowiednie środki w celu ochrony i właściwego użytkowania własności ogólnospołecznej i przeciwdziałania wszelkim przejawom marnotrawstwa i niewłaściwego stosunku do własności ogólnospołecznej. Komitet zarządzający ponosi odpowiedzialność za wykonanie planu i właściwą działalność przedsiębiorstw przed radą robotniczą.

Również skład komitetu zarządzającego pogłębia niebezpieczeństwo przekształcenia się tego ciała z organu społecznego zarządzania w organ operatywnego kierowania działalnością przedsiębiorstwa. Składa się on z 3 do 11 członków, łącznie z dyrektorem, który nie może być jednak przewodniczącym komitetu zarządzającego. Zgodnie z ustawą o samorządzie robotniczym, członkowie komitetu zarządzającego powoływani są przez radę robotniczą tylko z własnego jej grona. Ponadto, przewodniczący rady robotniczej nie może być przewodniczącym komitetu zarządzającego. Członkowie komitetu mają obowiązek uczestniczenia w posiedzeniach rady robotniczej i udzielanie odpowiedzi na pytania zgłaszane pod ich adresem przez członków rady. Ustawa o samorządzie robotniczym mówiła również o możliwościach odwołania członków komitetu zarządzającego. W praktyce jednak, m.in. z uwagi na brak określonego trybu postępowania, możliwości te nie były raczej wykorzystywane. Ustawa o wyborach do rad robotniczych z kwietnia 1964 r. ustaliła tryb odwoływania członków komitetu zarządzającego. Z wnioskiem o odwołanie członka komitetu może wystąpić 1/3 członków rady robotniczej, wniosek zaś staje się prawomocny, jeżeli za jego przyjęciem głosowało 2/3 członków rady robotniczej.

W celu przeciwdziałania niebezpieczeństwu biurokratyzacji organów samorządu, ustawa o wyborach do rad robotniczych z kwietnia 1964 r. przewiduje, że nikt nie może być członkiem rady robotniczej i komitetu zarządzającego przez dwie kadencje z rzędu.¹⁸⁰

b) społeczność przedsiębiorstwa a administracja

Realizacja funkcji społeczności przedsiębiorstwa jako gospodarza zależy w bardzo poważnym (by nie rzec – decydującym) stopniu od jej instytucjonalnych i faktycznych stosunków z personelem kierowniczym, a w szczególności z naczelnym przedstawicielem tej grupy w przedsiębiorstwie – dyrektorem. Niejednokrotnie trudno określić, w którym punkcie techniczna funkcja dyrektora jako jednoosobowego kierownika przedsiębiorstwa przekształca się w społeczną funkcję rzeczywistego gospodarza.

Zgodnie z ustawą o samorządzie robotniczym, dyrektor organizuje proces pracy w przedsiębiorstwie i kieruje bezpośrednio realizacją planu i działalnością przedsiębiorstwa zgodnie z przepisami prawa, decyzjami komitetu zarządzającego przedsiębiorstwem i zaleceniami władz naczelných. Dyrektor reprezentuje przedsiębiorstwo wobec organów władzy państwowej i w stosunkach prawnych z osobami prawnymi i fizycznymi. Dyrektor decyduje w sprawach personalnych, tzn. decyduje o przyjęciach i zwolnieniach. Do niego również należy wyznaczanie stanowisk pracy. Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni przed dyrektorem z tytułu wykonywanej pracy czy funkcji służbowej. Do obowiązków dyrektora miało należeć zabezpieczenie dyscypliny pracy.

Dyrektor zachowywał funkcje reprezentanta administracji państwowej i z tego tytułu mógł wstrzymać wykonanie uchwały komitetu zarządzającego, którą uznał za sprzeczną z ustawą, przepisami prawa, planami czy poleceniami nadrzędnych organów władzy państwowej, do chwili podjęcia przez odpowiedni organ ostatecznej decyzji. Dyrektor miał być mianowany przez odpowiedni organ nadrzędny władzy państwowej. Radzie robotniczej (lub komitetowi zarządzającemu) miało przysługiwać prawo występowania z wnioskiem o zmianę dyrektora.

Przewidziane w ustawie o samorządzie robotniczym zasady dotyczące wzajemnych stosunków między społecznością przedsiębiorstwa (i organami samorządu robotniczego) a dyrektorem ulegały ewolucji. Ewolucja ta znalazła swój wyraz w ustawie o stosunkach pracy z 1957 r. Zgodnie z jej założeniami, o przyjęciach i zwolnieniach decyduje rada robotnicza lub powołana przez nią komisja (komisja przyjęć i zwolnień). W dużych przedsiębiorstwach rada robotnicza może powołać kilka komisji lub przekazać swoje kompetencje oddziałowym radom robotniczym. Tym samym, dyrektor przestał formalnie decydować w sprawach personalnych.

Innym aspektem ewolucji pozycji dyrektora była zmiana czynnika, któremu miał być podporządkowany. Po likwidacji centralnych zarządów, na podstawie ustawy o

¹⁸⁰ Od 1952 r. kadencja rady robotniczej trwa 2 lata (poprzednio 1 rok), przy czym co rok zmienia się połowa członków. Ta zasada stwarza ciągłość w pracy tego organu. Kadencja komitetu zarządzającego trwa rok.

komitetach ludowych z 1952 r., został on podporządkowany powiatowym i gminnym komitetom ludowym. Następnie, na podstawie dekretu z 18 grudnia 1953 r. o powoływaniu przedsiębiorstw, wprowadzono zasadę powoływania dyrektora w drodze konkursu, z udziałem komisji składającej się w 1/3 z przedstawicieli zainteresowanego przedsiębiorstwa, w 2/3 – z przedstawicieli związków zawodowych, izb gospodarczych lub zrzeszeń przedsiębiorstw. Zasada ta została następnie zmodyfikowana na mocy ustawy z 1955 i 1957 r. o uprawnieniach gmin i powiatów. Ustawa z 1957 r. wprowadziła zasadę parytetu przy powoływaniu komisji. Założenia ustalone w tym okresie pozostają w zasadzie w mocy, na co wskazują odpowiednie przepisy ustawy o wyborach do rad robotniczych z kwietnia 1964 r.

Zgodnie z tymi przepisami, dyrektora mianuje, na podstawie publicznego konkursu i na wniosek komisji konkursowej, rada robotnicza, przy tym jednak ustawa zastrzega, że odrębną ustawą można określić tryb powoływania dyrektora organizacji społecznej. Dyrektor jest mianowany na okres 4 lat, przy czym może on być ponownie wybrany. Dyrektorem może zostać jedynie osoba, która spełnia warunki określone w ustawie i statucie przedsiębiorstwa.

Komisja konkursowa składa się z 6 członków powoływanych na zasadzie parytetu przez radę robotniczą i gminną skupstynę, na terytorium której znajduje się siedziba przedsiębiorstwa (czy organizacji pracowniczej). Republikańska Skupstyna może postanowić, że poza członkami komisji konkursowej powoływanymi przez radę robotniczą, w odniesieniu do określonych rodzajów organizacji gospodarczych (w zależności od zakresu ich działalności, zainwestowanych środków i wysokości dochodu) jednego członka komisji mianuje gminna skupstyna, dwóch zaś – powiatowa lub republikańska rada wykonawcza. Decyzja rady robotniczej w sprawie mianowania dyrektora jest prawomocna, jeżeli za jej przyjęciem głosowało ponad 50% członków rady.

Jeżeli rada robotnicza nie przyjmie propozycji komisji konkursowej, ogłoszony zostaje nowy konkurs. Jeżeli i w tym przypadku rada robotnicza odrzuci propozycję, powołuje się nową komisję konkursową rozszerzoną o członka, którego mianuje powiatowa lub republikańska skupstyna. O tę samą liczbę powiększa się liczba członków mianowanych przez radę robotniczą.

Dyrektor może być zwolniony przed upływem 4 lat, jednakże tylko w trybie i na warunkach określonych w ustawie. O zwolnieniu decyduje rada robotnicza na wniosek komisji powołanej w tym samym trybie, co komisja konkursowa. Z wnioskiem o zwolnienie dyrektora może wystąpić 1/3 wszystkich wyborców, 1/3 członków rady robotniczej oraz skupstyna wspólnoty społeczno-politycznej (lub organ, który do tego upoważni).

W przypadku, kiedy komisja uzna, że wniosek jest uzasadniony, rada robotnicza może go przyjąć lub odrzucić. Jeżeli komisja uzna, że wniosek jest nieuzasadniony, rada robotnicza winna go odrzucić. Jeżeli przy podejmowaniu decyzji naruszony został przepisany ustawą tryb lub jeżeli rada robotnicza podjęła decyzję o zwolnieniu dyrektora wbrew wnioskowi komisji, dyrektor ma prawo, w terminie 8

dni, odwołać się do gminnej skupsztiny, której decyzja jest ostateczna. Może on również zwrócić się do sądu o ustalenie, czy zaistniały warunki uzasadniające jego zwolnienie i żądać odszkodowania z tytułu strat, jakie poniósł w rezultacie nieuzasadnionego zwolnienia.

4. Struktura społeczna przedsiębiorstwa a samorząd robotniczy

Społeczność przedsiębiorstw była dotąd rozpatrywana tak, jak gdyby stanowiła jednolitą zbiorowość, zaś tendencje organów samorządu robotniczego były oceniane jako wyraz solidarnej działalności zintegrowanej grupy przedstawicielskiej. Tego rodzaju ujęcie było usprawiedliwione z punktu widzenia opisu wzajemnych współzależności między wyborcami i ich przedstawicielami, jednakże nie może być przyjęte jako najgłębsze odbicie rzeczywistego układu stosunków społecznych w przedsiębiorstwie.

Społeczność przedsiębiorstwa nie jest społecznością jednolitą, lecz składa się z 4 podstawowych grup społeczno-zawodowych, które różnią się nie tylko pod względem miejsca, jakie zajmują w zespołowym procesie pracy, lecz również pod względem pozycji, jaką zajmują w strukturze władzy przedsiębiorstwa. Są to następujące grupy: personel kierowniczy, specjaliści, personel administracyjno-biurowy i robotnicy.

Decydującą pozycję w układzie stosunków społecznych w przedsiębiorstwie zajmuje personel kierowniczy. Najbardziej charakterystyczną cechą tej grupy jest ścisła, instytucjonalna współzależność wszystkich jej członków (od dyrektora do mistrza), oparta na zasadzie hierarchicznego podporządkowania niższych ogniw wyższemu szczeblowi hierarchii. Jest to grupa dość [nie]jednolita pod względem pochodzenia społecznego, jej członkowie wywodzą się z szeregów starej inteligencji, chłopstwa, klasy robotniczej i drobnomieszczaństwa miejskiego. Silny wpływ na skład tej grupy wywarł fakt stosowania przy ich doborze ostrych kryteriów politycznych. Stąd też w dużym stopniu wpływa silne zaangażowanie czołowych przedstawicieli tej grupy w działalność polityczną. W okresie centralizmu biurokratycznego, grupa ta miała zapewnioną – w drodze administracyjnej – decydującą pozycję w strukturze władzy przedsiębiorstwa, przekształcając się w siłę stojącą ponad społecznością przedsiębiorstwa. W tym okresie przyzwyczaiła się ona do administracyjnych metod manipulowania ludźmi, co utrudnia jej niewątpliwie opanowanie współczesnych sposobów stosowanych w ramach inżynierii społecznej.

Specjaliści, nie zajmujący stanowisk kierowniczych, stanowią stosunkowo nieliczną grupę w przedsiębiorstwie. Różnice w poziomie wykształcenia stanowią podstawę do podziału tej grupy na specjalistów z wyższym i średnim wykształceniem. Z punktu widzenia środowiska, z którego się wywodzą, nie stanowią oni jednolitej zbiorowości, wywodzą się bowiem z szeregów starej inteligencji, chłopstwa, klasy robotniczej i drobnomieszczaństwa miejskiego. Kryteria polityczne odegrały znacznie mniejszą rolę przy doborze członków tej grupy, co stanowi niewątpliwie obiektywne podłoże sprzeczności między tą grupą a personelem kierowniczym. Z uwagi jednak na wieczne niedobory kadr specjalistów,

najsilniej odczuwane właśnie w przedsiębiorstwach, grupa ta wywiera bardzo silny wpływ na układ stosunków społecznych w przedsiębiorstwie.

Personel administracyjno-biurowy stanowi grupę, która swoją najniższą pozycję w ramach kategorii pracowników umysłowych kompensuje częściowo przeświadczeniem o własnej wyższości w stosunku do robotników. Nie jest więc przypadkiem, że kariera urzędnicza stanowi nadal przedmiot dążeń młodzieży. To przeświadczenie o własnej wyższości w stosunku do robotników wynika również stąd, że personel administracyjno-biurowy nie jest w procesie pracy zespołowej ostatecznym wykonawcą, lecz uczestniczy, jakkolwiek w sposób bardzo formalny, w przygotowaniu zleceń przekazywanych następnie robotnikom jako ostatecznym wykonawcom. Poza tym rozwiązanie wielu problemów socjalno-bytowych, nurtujących robotników, zależy często od dobrej woli personelu administracyjno-biurowego, który również tę okazję wykorzystuje w celu ugruntowania przeświadczenia o swojej wyższości.

W istniejącym układzie stosunków społeczno-gospodarczych, grupą najbardziej rozbitą wewnątrznie są robotnicy, przy czym głównym źródłem rozbicia jest podział na robotników i chłopo-robotników. Podział ten pokrywa się w dużym stopniu z podziałem na niewykwalifikowanych i przyuczonych z jednej strony, i wykwalifikowanych i wysokokwalifikowanych, z drugiej, oraz z podziałem na robotników dojeżdżających i miejscowych. Nie bez wpływu na zróżnicowanie postaw i oblicza tej grupy jest pochodzenie społeczne różnych jej odłamów. Stąd wypływa określony stosunek do innych grup społecznych. Wskazują na to wyniki badań przeprowadzonych przez Instytut Nauk Społecznych w Belgradzie. Na 5 012 robotników – 3 340 (66,6%) udzieliło, m.in. odpowiedzi na pytanie: która z wymienionych grup czy warstw (rzemieślnicy, urzędnicy łącznie z inteligencją, chłopi) jest najbliższa klasie robotniczej. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że najwięcej respondentów (1 210, czyli 24,14%) wysunęło chłopów jako grupę najbliższą klasie robotniczej; 1 196 respondentów (23,86%) – rzemieślników, a 934 robotników (18,64%) – urzędników i inteligencję.¹⁸¹

5. Samorząd robotniczy a system organizacji społecznych w przedsiębiorstwie

Jednym z najistotniejszych elementów organizacji formalnej przedsiębiorstwa jest system organizacji społecznych, poprzez który, m.in. kształtuje się struktura władzy w przedsiębiorstwie. Samorząd robotniczy nie jest więc jedynym i, co najistotniejsze, nie jest on również najważniejszym ogniwem w strukturze władzy. Do tych ogniw zaliczamy przede wszystkim organizację partyjną, organizację związkową, organizację Socjalistycznego Związku Ludu Pracującego i organizację młodzieżową.

Każda z tych organizacji posiada naturalną niejako przewagę nad samorządem robotniczym, ponieważ stanowi [ona] komórkę systemu organizacyjnego zintegrowanego w skali całego społeczeństwa. Samorzady robotnicze natomiast

¹⁸¹ Patrz: Miloš Ilić, *Radnička klasa Jugoslavije i globalno jugoslovensko društvo*, w: *Socijalna struktura i pokropljivost radničke klase Jugoslavije*, Institut Drustvenih Nauka, Beograd 1963, s. 75.

stanowią sumę izolowanych komórek, których współdziałanie jest uzależnione od innych ogniw. Nie ulega żadnej wątpliwości, że organizacja partyjna jako ogniwo jedyne w kraju partii politycznej wywiera decydujący wpływ na życie społeczno-gospodarcze przedsiębiorstwa, a tym samym i na jego samorząd. Jest ona bowiem zobowiązana realizować linię polityczną partii.

Silny wpływ na samorząd robotniczy wywiera również organizacja związkowa, która do niedawna decydowała o składzie list kandydatów i organizacji wyborów do rad robotniczych. Ta funkcja opiekuńcza najwyraźniej określała stopień podporządkowania samorządu robotniczego związkom zawodowym. Wyeliminowanie tych funkcji stawia pod znakiem zapytania zasadność istnienia organizacji związkowej w przedsiębiorstwie, zwłaszcza że tradycyjne funkcje związków zawodowych (kształtowanie warunków pracy i płacy) weszły w zakres kompetencji organów samorządu robotniczego w poszczególnych przedsiębiorstwach.

Organizacja młodzieżowa (*omladina*) ma do spełnienia istotną rolę w procesie przystosowywania się uczniów, stażystów i młodych pracowników do warunków środowiska zawodowego i środowiska pracy. W pewnym sensie stanowi ona uzupełnienie działalności organizacji partyjnej i związkowej w odniesieniu do młodzieży.

O pozycji grup społeczno-zawodowych w strukturze władzy w przedsiębiorstwie decyduje ich wpływ na system organizacji społecznych zarówno wewnątrz, jak i poza przedsiębiorstwem. Wpływ na system organizacji społecznych otwiera drogę do ciał przedstawicielskich systemu władzy państwowej. Wskazywaliśmy w rozdziałach I i II na szczególną pozycję personelu kierowniczego w systemie władzy państwowej. W tym rozdziale podejmujemy to zagadnienie w zakresie stosunków między społecznością przedsiębiorstwa a środowiskiem zewnętrznym. Nie należy bowiem zapominać, że stosunki zewnętrzne określają w sposób decydujący treść stosunków społeczno-ekonomicznych wewnątrz przedsiębiorstwa.

W sytuacji, kiedy bezpośrednie formy udziału społeczności przedsiębiorstwa w zarządzaniu odgrywają w mechanizmie samorządu robotniczego bardzo skromną rolę, a kontrola nad działalnością organów samorządu ze strony społeczności, a w szczególności załogi robotniczej, jest raczej problematyczna, o wpływie poszczególnych grup społeczno-zawodowych na zarządzanie przedsiębiorstwem – w ramach rzeczywistego zakresu kompetencji samorządu robotniczego – decyduje stopień, w jakim przedstawiciele tych grup oddziałują na treść decyzji podejmowanych przez radę robotniczą, a w szczególności komitet zarządzający.

Punktem wyjścia tego rodzaju analizy będzie struktura tych organów z punktu widzenia kwalifikacji zawodowych ich członków (patrz tablica 70).

Zasada większości $\frac{3}{4}$ robotników w składzie organów samorządu robotniczego jest przestrzegana. Jednakże w ramach tych dwóch podstawowych odłamów społeczności fabrycznej (robotnicy i pracownicy umysłowi), zasada proporcjonalności nie jest przestrzegana. W rezultacie pracownicy posiadający wysokie kwalifikacje zawodowe zyskują zdecydowaną przewagę. W grupie

robotników, robotnicy wysokokwalifikowani i wykwalifikowani stanowili w roku 1956 – 70,5% wszystkich robotników-członków komitetów zarządzających, chociaż stanowili oni tylko 44,6% wszystkich zatrudnionych robotników. W roku 1961, robotnicy wysokokwalifikowani i wykwalifikowani stanowili 69,5% wszystkich robotników-członków rad robotniczych i 78,1% wszystkich robotników-członków komitetów zarządzających, chociaż stanowili oni tylko 40,9% wszystkich zatrudnionych robotników.

W grupie pracowników umysłowych, pracownicy wysokokwalifikowani i wykwalifikowani stanowili w roku 1956 – 59,2% wszystkich pracowników umysłowych-członków rad robotniczych i 67,4% wszystkich pracowników umysłowych-członków komitetów zarządzających, chociaż stanowili 54,9% wszystkich zatrudnionych pracowników umysłowych. W roku 1961 pracownicy wysoko kwalifikowani i wykwalifikowani stanowili 58,8% wszystkich pracowników umysłowych-członków rad robotniczych i 73% wszystkich pracowników umysłowych-członków komitetów zarządzających, chociaż stanowili 53,7% zatrudnionych pracowników umysłowych.

Sytuacja ta nie uległa istotnym przeobrażeniom w następnym okresie, o czym najwymowniej świadczy tablica 71. Dotyczy to w szczególności udziału robotników. W radach robotniczych, w grupie robotników, pracownicy wysoko kwalifikowani i wykwalifikowani stanowili w roku 1963 – 71,7%, w komitetach zarządzających – 81,4%. Dane dotyczące pracowników umysłowych nie są w tablicach 71 i 72 porównywalne. Istnieją dość poważne rozbieżności między podziałem według kwalifikacji a podziałem według wykształcenia. Jednakże w tablicy 71 rzuca się w oczy wysoki odsetek pracowników umysłowych z wykształceniem wyższym i średnim (79,9%).

Dość niski udział robotników niewykwalifikowanych i przyuczonych w składzie organów samorządu robotniczego jest jedynie odbiciem i potwierdzeniem ich niewielkiego wpływu na system organizacji społecznych w przedsiębiorstwie. Najwymowniejsze są dane dotyczące udziału załóg robotniczych w działalności Związku Komunistów Jugosławii (patrz tablica 72).

Jak wynika z tablicy 72, jedynie 10,1% robotników niewykwalifikowanych było członkami ZKJ i tylko 0,6% wchodziło w skład instancji partyjnych wewnątrz i poza przedsiębiorstwem. Odpowiednie liczby dla robotników wysokokwalifikowanych wynosiły: 26,7 i 7,8%. Biorąc te dane pod uwagę, można stwierdzić, że robotnicy wysokokwalifikowani wywierają znacznie większy wpływ na działalność organizacji partyjnych, a w szczególności ich instancji, aniżeli robotnicy niewykwalifikowani.

Również w działalności organizacji związkowych uderza niski poziom aktywności robotników niewykwalifikowanych (patrz tablica 73: 14,0% nie należało w ogóle do związków zawodowych, a tylko 4,9% wchodziło w skład instancji związkowych wewnątrz i poza przedsiębiorstwem. Odpowiednie liczby dla robotników wysokokwalifikowanych wynosiły odpowiednio 1,0 i 17,0%.

Ten niski poziom aktywności społecznej robotników niewykwalifikowanych jeszcze wyraźniej występuje w działalności Socjalistycznego Związku Ludu

Pracującego, który stanowi najszerszą płaszczyznę działalności politycznej społeczeństwa (patrz tablica 74). Organizacja ta odgrywa dość istotną rolę w wyborach do ciał przedstawicielskich w systemie organów władzy państwowej (na poszczególnych jej szczeblach). Wpływy w tej organizacji umożliwiają oddziaływanie na decyzje podejmowane przez skupsztiny, w szczególności przez gminną skupsztinę. Jedynie 49,3% robotników niewykwalifikowanych było członkami SZLP, a 3,6% – członkami jej instancji. Odpowiednie liczby dla robotników wysokokwalifikowanych wynosiły: 81,2 i 8,3%.

Wreszcie, robotnicy niewykwalifikowani byli słabo reprezentowani w organizacjach młodzieżowych, jakkolwiek odsetek młodzieży w tej grupie jest wyższy, aniżeli w pozostałych: 11,6% robotników niewykwalifikowanych było członkami organizacji młodzieżowej, a 0,9% – członkami jej instancji. Odpowiednie liczby dla robotników wysoko kwalifikowanych wynosiły: 27,1 i 2,9% (patrz tablica 75).

Przedstawione dane ilustrują proces, który w konsekwencji prowadzi do osłabienia wpływów załogi robotniczej jako całości. Nie jest ona w stanie przekształcić się w rzeczywistego gospodarza w warunkach, kiedy formy bezpośredniego udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem nie odgrywają poważniejszej roli, a organy samorządu uniezależniają się od jej kontroli.

Te procesy umacniają pozycję personelu kierowniczego, który już z racji swoich funkcji zawodowych ma możliwość zapoznania się z ekonomicznym mechanizmem przedsiębiorstwa. Na skutek braku skutecznej kontroli nad działalnością personelu kierowniczego ze strony załogi robotniczej, personel kierowniczy zdobywa również decydującą pozycję w organach samorządu robotniczego. W konsekwencji pogłębia się niebezpieczeństwo petryfikacji barier rozbijających społeczność przedsiębiorstwa na grupy społeczno-zawodowe.

Niezwykle ciekawe, z interesującego nas tutaj punktu widzenia, są wyniki badań przeprowadzonych w roku 1960 przez Instytut Nauk Społecznych.¹⁸² Badania zostały przeprowadzone w 70 przedsiębiorstwach przemysłowych zatrudniających powyżej 500 pracowników, w okresie od lutego do kwietnia 1960 r. Ich celem było zbadanie (na podstawie ankiety) stanowiska personelu kierowniczego i czołowych funkcjonariuszy organizacji społecznych w sprawie stosunków ekonomicznych w przedsiębiorstwie. Badaniem objęto dyrektorów, kierowników głównych działów produkcyjnych i zarządu (dział produkcji, techniczny, rozliczeniowy, kadr i ogólny, analiz ekonomicznych i postępu organizacyjnego) oraz czołowych przedstawicieli organizacji społecznych (przewodniczący rad robotniczych i komitetów zarządzających, instancji związkowych oraz sekretarza organizacji partyjnej).

Na szczególną uwagę zasługują dane ilustrujące zjawisko kumulowania przez bardzo wąską grupę funkcji w organach samorządu, instancjach organizacji społecznych oraz w ogniwach systemu władzy państwowej.

¹⁸² *Urednjenje odnosa u preduzecu samoupravnim normama – Ispitivanja stavova rukovodilaca* – Sredio Zoran Vidaković – Institut Drustvenik Nauka, Odeljenje za politicke i pravne nauke, Beograd 1964, stron 160 + 53 tabele.

Przewodniczący rad robotniczych i komitetów zarządzających oraz przewodniczący organizacji związkowych, a także sekretarze komitetów zakładowych ZKJ odgrywają szczególną rolę w systemie organizacji społeczno-politycznych w przedsiębiorstwach. Od ich postawy, stanowiska i inicjatywy zależą w dużym stopniu kierunki działalności tych organizacji, w których odgrywają często rolę kierowniczą. Przewodniczący rad robotniczych i komitetów zarządzających występuje często – w imieniu organów samorządu robotniczego i społeczności przedsiębiorstw – na zewnątrz wobec organów władzy państwowej i wyższych instancji związkowych czy partyjnych. Oni również najczęściej reprezentują samorząd robotniczy wobec dyrektora przedsiębiorstwa. Nie jest zatem obojętne, z jakich grup społeczno-zawodowych rekrutują się czołowi przedstawiciele organizacji społeczno-politycznych.

W zbadanych przedsiębiorstwach wywodzili się oni w swojej większości (52,5%) z szeregów personelu kierowniczego i tylko w 15,2% – spośród robotników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji (patrz tablica 76). Ta szczególna rola czołowych przedstawicieli organów samorządu robotniczego oraz instancji partyjnych i związkowych w przedsiębiorstwie wyraża się również w powszechnym niemal zjawisku kumulowania funkcji społecznych. Zdecydowana ich większość (78,9%) wchodzi w skład instancji związkowych lub partyjnych, część zaś (13,6%) – w skład obu tych instancji (patrz tablica 77). Oznacza to dalsze umocnienie pozycji personelu kierowniczego w strukturze władzy przedsiębiorstwa, zwłaszcza że stopień „upartyjnienia” tej grupy jest w porównaniu z innymi grupami społeczno-zawodowymi najwyższy, wynosi bowiem 53,8%, przy czym wśród dyrektorów osiąga on nawet 93,3% (patrz tablica 78). Poza tym personel kierowniczy jest licznie reprezentowany w instancjach związkowych i partyjnych w przedsiębiorstwie: 22,4% członków tej grupy wchodzi w skład instancji partyjnych lub związkowych, zaś 2,3% – w skład obu instancji (patrz tablica 79).

Społeczność przedsiębiorstwa stanowi wyłącznie ogniwo w systemie społeczno-gospodarczym kraju. O rozwoju systemu społeczno-gospodarczego jako całości decydują wyższe instancje Związku Komunistów Jugosławii, związków zawodowych i Socjalistycznego Związku Ludu Pracującego oraz ogniwa systemu władzy państwowej. Jak wykazały badania, 47,5% czołowych przedstawicieli organów samorządu robotniczego oraz instancji partyjnych i związkowych w przedsiębiorstwie wchodzi w skład wyższych instancji ZKJ, związków zawodowych i SZLP (patrz tablica 80), przy czym należy sądzić, że wśród nich przeważają członkowie personelu kierowniczego.

Czołowi przedstawiciele organów samorządu robotniczego oraz instancji związkowych i partyjnych w przedsiębiorstwie stanowią poza tym grupę najliczniej stosunkowo reprezentowaną (27,5% wszystkich jej członków) w organach władzy państwowej ich rad i komitetach wykonawczych oraz komisjach (patrz tablica 81).

Innym aspektem rosnącej przewagi personelu kierowniczego w strukturze władzy przedsiębiorstwa jest udział członków tej grupy w wyższych (poza przedsiębiorstwem) instancjach ZKJ, związków zawodowych i SZLP oraz w

skupsztinach ludowych, ich radach i komitetach wykonawczych, a także w komisjach (patrz tablice 82 i 83).

Jak wynika z tablicy 82, 23,6% personelu kierowniczego wchodzi w skład wyższych instancji ZKJ, związków zawodowych i SZLP, przy czym najliczniej reprezentowaną jest grupa dyrektorów (44,5% wszystkich dyrektorów). Jest zjawiskiem charakterystycznym, że najwięcej dyrektorów wchodzi w skład wyższych instancji ZKJ, których wpływ na kierunki działania wyższych instancji związków zawodowych i SZLP nie ulega żadnej wątpliwości.

Wyższe instancje ZKJ, związków zawodowych i SZLP odgrywają zasadniczą rolę w działalności organów władzy państwowej, przy czym wpływ wyższych instancji ZKJ jest i w tym przypadku decydujący.

Niezależnie od wpływu, jaki personel kierowniczy wywiera pośrednio (poprzez wyższe instancje ZKJ, związków zawodowych i SZLP) na działalność organów władzy państwowej, grupa ta oddziałuje bezpośrednio. Jak na to wskazuje tablica 83, 26,9% personelu kierowniczego zbadanych przedsiębiorstw wchodziło w skład skupsztin, ich rad i komitetów wykonawczych oraz komisji, przy czym grupę najliczniej reprezentowaną stanowili dyrektorzy (58,0% wszystkich dyrektorów).

Pozycja poszczególnych grup społeczno-zawodowych w wyższych instancjach ZKJ, związków zawodowych i SZLP oraz w organach władzy państwowej nie pozostaje bez wpływu na ich pozycję w strukturze władzy przedsiębiorstwa. Udział w wyższych instancjach ZKJ, związków zawodowych i SZLP pozwala wpływać na założenia i podstawowe kierunki działalności tych organizacji. Udział w organach władzy państwowej pozwala wpływać na politykę tych organów wobec przedsiębiorstw, nad którymi sprawują dość ścisłą kontrolę. Dzięki wpływom w tych różnych ośrodkach władzy grupa społeczno-zawodowa zyskuje możliwość wywierania takiego nacisku na politykę gospodarczą i społeczną, który by zabezpieczał przede wszystkim jej interesy grupowe. Można więc stwierdzić, że kierunki i założenia polityki gospodarczej i społecznej są rezultatem nacisku określonych grup społeczno-zawodowych. Nacisk ten wyraża się również w tendencji do nie przestrzegania elementarnych wymogów przy opracowywaniu regulaminów.

6. Samorząd robotniczy a proces regulowania układu stosunków społeczno-gospodarczych w przedsiębiorstwie

Regulaminy określają zasady, na jakich winien opierać się całokształt stosunków społeczno-gospodarczych w przedsiębiorstwie. Są one opracowywane na podstawie założeń sformułowanych w przepisach prawnych oraz wytycznych wyższych instancji związków zawodowych i izb gospodarczych, przy czym szczegółowe postanowienia mogą tylko w pewnym stopniu odbiegać od ogólnych założeń. Ten zakres swobody może być różnie wykorzystywany. Zależy to przede wszystkim od dążeń tych grup społeczno-zawodowych, które wywierają najsilniejszy wpływ na treść sformułowań przy poszczególnych punktach regulaminu. Utwierdzają nas w tym przeświadczeniu wyniki badań przeprowadzonych przez Instytut Nauk

Spółecznych w Belgradzie, w I połowie 1960 r., w 56 przedsiębiorstwach przemysłu i górnictwa.¹⁸³ Badania dotyczyły, m.in. procedury przyjmowania regulaminów dość szczegółowo regulujących stosunki społeczno-gospodarcze w przedsiębiorstwie.

Procedura przyjmowania regulaminów zakłada przede wszystkim konieczność rzetelnego zapoznawania z ich treścią całej społeczności przedsiębiorstwa. Jednakże, jak wykazały wyniki wspomnianych badań, już w fazie wstępnej założenie to nie jest przestrzegane. Wskazuje na to tablica 84, z której wynika, że 21,6% projektów regulaminów nie podano w ogóle do wiadomości społeczności przedsiębiorstwa. Szczególnie alarmujący był fakt, że 55,7% wszystkich projektów rocznych planów gospodarczych nie zostało przedstawionych tej społeczności.

Ogłoszenie regulaminów na tablicy ogłoszeń lub w prasie zakładowej winno stanowić jedynie fazę przygotowującą społeczność przedsiębiorstwa do udziału w dyskusji nad tymi regulaminami. Tymczasem, bardzo poważny odsetek regulaminów nie przeszedł w ogóle przez ogień tego rodzaju dyskusji (patrz tablica 85). Dotyczy to w szczególności regulaminów podziału społecznych funduszy spożycia oraz planów gospodarczych i bilansów: 42,4% regulaminów podziału społecznych funduszy spożycia nie było w ogóle przedmiotem dyskusji na zebraniach społeczności przedsiębiorstwa. Plany gospodarcze i bilanse były w większości przypadków (70,7%) dyskutowane, jednakże w 33,3% przypadków już po ich przyjęciu przez radę robotniczą.

Ten stan rzeczy wynikał w dużym stopniu stąd, że inicjatywa w zakresie zapoznawania społeczności przedsiębiorstwa z treścią regulaminów tylko w stosunkowo niedużym stopniu pozostawała w rękach członków rady robotniczej (patrz tablica 86). Jedynie w 39,0% przypadków regulaminy były referowane przez członków rady robotniczej, komitetu zarządzającego i jego komisji. Uderza przede wszystkim wysoka aktywność personelu kierowniczego i specjalistów, którzy w 23,3% przypadków referowali treść regulaminów na zebraniach społeczności przedsiębiorstwa. Przyczyny braku inicjatywy ze strony członków rady robotniczej, którzy jedynie w 22,3% przypadków przedstawiali regulaminy, staną się jasne, jeżeli sobie uświadomimy, że sami nie byli w dostatecznym stopniu zapoznani z uzasadnieniem projektów przed posiedzeniami rad robotniczych. Zjawisko to ilustruje tablica 87, która wykazuje, że 11% projektów regulaminów nie dostarczono w ogóle, zaś 35% projektów członkowie rad robotniczych otrzymali bez uzasadnienia. W tym stanie rzeczy przyjmowanie regulaminów musi nosić bardzo formalny charakter, zaś zdanie społeczności przedsiębiorstwa, dla której głównym forum dyskusji są zebrania, niewiele waży na ostatecznych decyzjach, czego najbardziej jaskrawym wyrazem jest brak troski o realizację propozycji i wniosków zgłaszanych na zebraniach. Jak dowodzi stan dokumentacji dotyczącej procedury zatwierdzania regulaminów (patrz tablica 88), jedynie wnioski i propozycje zebrań społeczności przedsiębiorstwa odnoszące się do 22,6% wszystkich regulaminów

¹⁸³ Husein Kratina, *Proces donosenja pravilnika preduzeca*, Institut Drustvenih Nauka, Odelenje za politicke i pravne nauke, Beograd 1963.

znalazło pełne odzwierciedlenie w dokumentacji, w odniesieniu do 30,7% regulaminów nie pozostał ślad inicjatywy społeczności przedsiębiorstwa.

Regulaminy i inne ramowe dokumenty (np. plany gospodarcze) precyzują zasady i warunki współdziałania wszystkich członków społeczności przedsiębiorstwa w walce o osiągnięcie celów uznanych za wspólne. Procedura przyjmowania regulaminów wskazuje na rozdźwięk między organami samorządu robotniczego a społecznością przedsiębiorstwa. Stwarza to obiektywną trudność w zakresie sprawowania kontroli nad realizacją założeń i zasad przyjętych w regulaminach, zwłaszcza, że społeczność przedsiębiorstwa nie jest w sposób rzetelny informowana o działalności rad robotniczych. Potwierdziły to, m.in. badania przeprowadzone jesienią 1961 r. w 8 przedsiębiorstwach Bośni i Hercegowiny.

W ramach badań przeprowadzono ankietę, która objęła 1 669 pracowników, w tym 1 442 robotników. Wyniki ankiety wskazują na to, że wpływ społeczności przedsiębiorstwa na decyzje podejmowane przez rady robotnicze jest nieduży. Wynika to już stąd, iż według wypowiedzi zaledwie 31,3% wszystkich respondentów mogło stwierdzić, że rada robotnicza w sposób regularny zasięga ich opinii przed podjęciem decyzji (patrz tablica 89). Najbardziej niepokojący jest fakt, że 26,4% wszystkich respondentów stwierdziło, iż nie są zapoznani z tego rodzaju procedurą. Zjawiska te godzą przede wszystkim w robotników niewykwalifikowanych. Zaledwie 25,6% respondentów należących do tej grupy stwierdziło, że rada robotnicza w sposób regularny zasięga ich opinii.

Również informowanie społeczności przedsiębiorstwa o już podjętych przez radę robotniczą decyzjach pozostawia w opinii respondentów bardzo wiele do życzenia. Dotyczy to w szczególności robotników niewykwalifikowanych; zaledwie 25,4% respondentów zaliczających się do tej grupy stwierdziło, że są informowani o decyzjach podjętych przez radę robotniczą.

II. Funkcje gospodarcze samorządu robotniczego w praktyce

Z teoretycznych założeń samorządu robotniczego w Jugosławii wynika, że społeczność przedsiębiorstwa winna w coraz większym stopniu decydować o perspektywach rozwoju ekonomicznego przedsiębiorstwa, swobodnie współzawodniczyć ze społecznościami innych przedsiębiorstw na rynku i osiągać dochody osobiste i inne korzyści odpowiadające „zyskowi przedsiębiorcy” oraz ilości i jakości świadczonej pracy. Tego rodzaju koncepcję samorządu usiłuje się następnie przedstawić jako możliwą do pogodzenia z zasadą ogólnego kierowania gospodarką narodową jako całością.

Gdyby ocenić działalność samorządu robotniczego na podstawie problematyki, jaką się zajmują organy samorządu, należałoby stwierdzić, że badana przez nas instytucja wywiera istotny wpływ na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstwa (patrz tablica 91). Na czoło problemów, jakimi w 1963 r. zajmowały się rady robotnicze, wysuwają się następujące: wydajność pracy, inwestycje i rekonstrukcje, wykonanie zadań produkcyjnych, podział dochodów i stopa życiowa. Nie oznacza

to jednak w sposób automatyczny, że samorząd robotniczy wywierał decydujący wpływ na ich rozwiązanie.

Już w rozdziale I wskazywaliśmy na nierealność tego rodzaju założeń oraz na zjawiska uzasadniające ten sceptycyzm. W tym miejscu wysuwamy dodatkowe argumenty, które upoważniają do postawienia tezy, że efekty ekonomiczne poszczególnych przedsiębiorstw zależą w większym stopniu od ogólnopolskiej polityki gospodarczej i społecznej aniżeli od wkładu pracy społeczności przedsiębiorstwa.

Wskazuje na to w szczególności polityka cen, która zgodnie z tezą o samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstwa winna się kształtować swobodnie pod wpływem działania praw rynku. Tymczasem, rzeczywistość w sposób radykalny i w coraz wyższym stopniu odbiega od „modelowych” założeń.

„Gdybyśmy chcieli choć na moment zatrzymać się na rozmiarach produkcji i usług objętych różnymi postaciami wyznaczonych cen, bądź cenami objętymi obowiązkową kontrolą i ewidencją, wówczas moglibyśmy stwierdzić, że z roku na rok wzrastała wartość produkcji objętej kontrolą cen.”¹⁸⁴

Słuszność tej tezy potwierdzają w sposób niezbity dane zawarte w tablicy 92. Jak łatwo zauważyć, zakres kontroli cen kształtuje się bardzo różnie w poszczególnych gałęziach przemysłu, obejmując od 0 do 100% wartości produkcji. Tak ścisła kontrola cen stała się koniecznością, m.in. w rezultacie przyznania gminom i republikom stosunkowo dużej samodzielności w dziedzinie polityki inwestycyjnej. W dążeniu do osiągnięcia jak najwyższych zysków, w jak najkrótszym czasie, gminy i republiki forsowały rozwój przemysłów przetwórczych kosztem przemysłów dostarczających materiału produkcyjnego (dotyczy to w szczególności surowców).

Swobodne kształtowanie się cen doprowadziłoby w końcu do przewyższenia zaostrej dysproporcji. Jednakże szybki wzrost cen materiału produkcyjnego musiał osłabić tempo wzrostu produkcji przemysłów przetwórczych, co z kolei obniżyłoby i tak już niski poziom wykorzystania potencjału produkcyjnego tych przemysłów. W konsekwencji, musiało to doprowadzić do gwałtownego zaostżenia walki konkurencyjnej między przedsiębiorstwami w przemysłach przetwórczych. Kontrola cen, szczególnie ostra w przemysłach wytwarzających materiał reprodukcyjny, ma na celu złagodzenie tej walki, przez co jednak stawia te przemysły w sytuacji bez wyjścia. Ten stan rzeczy był przedmiotem ostrej krytyki już w czasie I Kongresu Rad Robotniczych w 1957 r. Wskazywano w szczególności na tragiczną sytuację przemysłów surowcowych i hutnictwa, które w części akumulacji, jaka przetrwała do ich dyspozycji, nie były w stanie zabezpieczyć konserwacji maszyn i urządzeń, nie mówiąc już o modernizacji i nowych inwestycjach.

Zamrożenie cen materiału reprodukcyjnego, przy jednoczesnym swobodnym kształtowaniu się cen wyrobów przemysłów przetwórczych pozwalał tym ostatnim nie tylko na zapewnienie wyższych płac, lecz również wysokiego poziomu

¹⁸⁴ Velimir Vasić, *Ekonska politika Jugoslavije*, „Savromena Administracija”, Beograd 1964, s. 328.

inwestycji, co jeszcze bardziej musiało zaostriżyć walkę konkurencyjną między przedsiębiorstwami przemysłów przetwórczych oraz dysproporcje między rozwojem przemysłu przetwórczego a krajową bazą surowcową.¹⁸⁵ Skutki tych dysproporcji wystąpiły ze szczególną ostrością w dziedzinie budownictwa mieszkaniowego, któremu ogólnopañstwowa polityka gospodarcza równie¿ nie zapewniała priorytetu (patrz tablica 93).

„Gdyby – jak słusznie twierdzi T. Petrović, wskazując na przykład budownictwa mieszkaniowego – owe 7/8 (w roku 1965) zamro¿onych w nieukończonych mieszkaniach środków wykorzystano w celu zwiększenia potencjału produkcyjnego przemysłu materiałów budowlanych, wówczas stworzono by przesłanki intensywniejszego i efektywniejszego budownictwa mieszkaniowego.”¹⁸⁶

Wszystkie te zjawiska wpłynęły na silną tendencję do poddania szerokiej kontroli cen wyrobów przemysłów wytwórczych. Jedyne wyjątek stanowi przemysł stoczniowy.

Mimo że dysproporcje w rozwoju przemysłów wytwarzających materiał reprodukcyjny i przemysłów przetwórczych sygnalizowane są nieustannie od wielu lat, nadal występuje szybszy wzrost produkcji środków produkcji i towarów konsumpcyjnych ani¿eli materiału reprodukcyjnego (patrz tablica 94).

Sytuacja ta całkowicie dezorganizuje normalny przebieg kooperacji między przedsiębiorstwami, przywracając w licznych przypadkach praktykę handlu wymiennego. I tak, np. fabryka papieru w miejscowości Sremska Mitrovica musiała zapewnić kopalniom „Krok” i „Banoviće” górniczy materiał budowlany, aby otrzymać węgiel.¹⁸⁷ Tego rodzaju „umowy” nie nale¿ą bynajmniej do rzadkości. Innym aspektem tej dysproporcji jest marnotrawstwo zainwestowanych środków. Ocenia się, że w 1966 r. wartość nie uruchomionych inwestycji w dziedzinie trwałych środków produkcji przekroczyła o 20% wartość rocznych inwestycji.¹⁸⁸

Poziom cen określa dochód globalny (sumę przychodów) przedsiębiorstw poszczególnych bran¿. Jednakże dochód globalny jest to¿samy z dochodem, jaki pozostaje do faktycznej dyspozycji przedsiębiorstwa (patrz **schemat 3**). Ju¿ w rozdziale I zwracaliśmy uwagę na to, że stosunkowo niedu¿a część funduszu akumulacji pozostaje do dyspozycji przedsiębiorstwa. W tym miejscu, jako dodatkową ilustrację, mo¿na przytoczyć przykład przemysłu cię¿kiego w latach 1964-1965 (patrz tablica 95).

Jakkolwiek udział organizacji gospodarczych w podziale produktu netto wzrósł w 1965 r. – w porównaniu z rokiem poprzednim – to jednak udział czynników zewnętrznych jest nadal bardzo powa¿ny. Ponadto nale¿y pamiętać o sygnalizowanych w rozdziale I metodach administracyjnego oddziaływania (*post*

¹⁸⁵ 82% zaopatrzenia surowcowego zapewniają dostawcy krajowi, 18% - dostawcy zagraniczni.

¹⁸⁶ Toma Petrović, *Dva bitna uslova za stabilizaciju dinara*, „Privredni Pregled”, 14.I.1966, s. 3.

¹⁸⁷ Patrz: „Privredni Pregled”, 23.I.1965, s. 7.

¹⁸⁸ Patrz: Berislav Sefer, *Neke karakteristike drustvenog plana Jugoslavije*, „Socijalna politika” 6-7/1966, s. 601.

factum) na wielkość funduszków pozostających w gestii przedsiębiorstw poprzez stosowanie ulg przy wnoszeniu opłat z tytułu podatku dochodowego oraz przy wpłacaniu odsetek od wartości środków trwałych i obrotowych, nie mówiąc o szerokiej działalności normatywnej organów administracji państwowej i gospodarczej i zawiłym systemie ewidencji.¹⁸⁹

Na pogorszenie wyników ekonomicznych przedsiębiorstw wpływają również poważne niedociągnięcia w systemie planowania i zarządzania gospodarką narodową jako całością. W latach 1961-1965 jedyną podstawą planowania były plany roczne, co z góry przekreślało możliwość sprecyzowania planów perspektywicznego rozwoju przedsiębiorstwa. Oznaczało to bowiem, że narzędzia ekonomiczne były określane na nowo każdego roku, przez co zmieniały się co roku warunki działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. Nieuchronne były zatem silne wahania poziomu produkcji w ciągu roku. Jako ilustracja tych wahań niech posłuży przykład gospodarki Bośni i Hercegowiny. W grudniu 1965 r., przedsiębiorstwa osiągnęły poziom produkcji o 30% wyższy od przeciętnego miesięcznego poziomu w ciągu całego roku. W styczniu natomiast był on niższy.¹⁹⁰ Daje to nam wyobrażenie o gwałtownym wzroście produkcji w grudniu 1965 r. i nagłym załamaniu poziomu produkcji w styczniu 1966 r. Trudno mówić w tych warunkach o możliwościach rytmicznego wykonywania zadań planowych.

Wszystkie omówione wyżej przyczyny złożyły się na poważny wzrost straconych dni pracy w gospodarce upaństwowionej w latach 1963-1965 (patrz tablica 96). W tym okresie notujemy wzrost straconych dni pracy w gospodarce upaństwowionej jako całości (o prawie 5 dni na 1 zatrudnionego).

W budownictwie, źródeł tego stanu rzeczy należy szukać w ograniczeniach inwestycyjnych, czynnikach meteorologicznych i różnych zjawiskach natury subiektywnej.

Wysoki wzrost straconych dni pracy notujemy również w przemyśle i górnictwie, przy czym dotyczy to w szczególności takich gałęzi, jak produkcja węgla i koksu, ropy i gazu ziemnego, przemysł metalowy, gumowy i tekstylny. Złożyły się na to głównie takie czynniki, jak nierytmiczne zaopatrzenie w materiał produkcyjny, co prowadziło do przestojów i nie honorowanej nieobecności w pracy, oraz w górnictwie i przemyśle koksowniczym – warunki meteorologiczne, wypadki przy pracy oraz spadek liczby godzin nadliczbowych (patrz tablica 97).

Innym czynnikiem wywierającym istotny wpływ na liczbę straconych dni pracy jest poziom i sprawność techniczna maszyn i urządzeń w poszczególnych gałęziach. Pod względem straconych dni pracy na 1 zatrudnionego znajdziemy w roku 1965, na

¹⁸⁹ W roku 1964 przedsiębiorstwa otrzymywały przeciętnie każdego dnia 2,5 pisma (zawierającego różne przepisy), przy czym nie było dostatecznej konsultacji z bezpośrednimi wytwórcami. Przepisy i ich wykładnie były często sprzeczne ze sobą, zaś stosunki między organami władzy państwowej a przedsiębiorstwami nie przynosiły pożądanego efektu. Ten stan rzeczy – jak stwierdzono – pociąga za sobą dwa negatywne zjawiska: po pierwsze, wzmacnia orientację zawodową młodzieży w kierunku karier urzędniczych; po drugie, hamuje tempo rozwoju gospodarczego, gdyż mimo wzrostu liczby absolwentów szkół średnich niedobory kadr kwalifikowanych rosną. („Privredni Pregled”, 7.I.1966, s. 1 i 3).

¹⁹⁰ „Privredni Pregled”, 26.I.1966, s. 4.

pierwszym miejscu przemysł tekstylny (25,3%), przemysł skórzany i obuwniczy (22,1%) i przemysł tytoniowy (20,6%). Ta ostatnia gałąź zajmuje ostatnie (22-gie) miejsce na liście przemysłów uszeregowanych według poziomu technicznego uzbrojenia pracy; przemysł skórzany i obuwniczy zajmuje przedostatnie miejsce, zaś przemysł tekstylny jest 15-ty na liście.

Wyzwolony, na skutek ogólnopaństwowej polityki gospodarczej i społecznej, mechanizm społeczno-ekonomiczny powoduje, że czynniki zewnętrzne, niezależnie od społeczności przedsiębiorstwa przesądzają o wynikach ekonomicznych przedsiębiorstwa i wysokości płac przypadających w udziale jego społeczności. Dotyczy to w szczególności podziału przedsiębiorstw według przynależności do rentownych bądź nierentownych działów i gałęzi gospodarki upaństwowionej.

Jest to jedna z najistotniejszych przyczyn przekreślających możliwość zapewnienia pożądanej stabilizacji zawodowej społeczności przedsiębiorstwa i przekształcenia systemu płac w skuteczny bodziec materialnego zainteresowania zatrudnionych wynikami ich pracy.

Członkowie społeczności przedsiębiorstw nierentownych chętnie przechodzą przy każdej nadarzającej się okazji do przedsiębiorstw rentownych, których społeczności z kolei zaciekle bronią swoich przywilejów. Zjawiska te stają się zrozumiałe, jeżeli uwzględni się fakt, że przy równych kwalifikacjach płace mogą się kształtować bardzo różnie (patrz tablica 98). W roku 1964, np. przeciętna płaca robotnika niewykwalifikowanego była w transporcie i łączności o 20,9% wyższa aniżeli w gospodarce komunalnej. Jeszcze większe rozpiętości występowały w grupie robotników wysokokwalifikowanych, którzy w przemyśle otrzymywali płace o 27,3% wyższe aniżeli w gospodarce komunalnej.

O decydującym wpływie warunków zewnętrznych na rozpiętość przeciętnych płac w przedsiębiorstwach należących do różnych działów gospodarki upaństwowionej, najwymowniej świadczą rozpiętości występujące w poszczególnych republikach. Rozpiętości są tym większe, im bardziej zacofana pod względem gospodarczym jest republika (patrz tablica 99). Wskazuje na to przykład Macedonii, w której rozpiętości te są największe, przy czym zdradzają tendencję do pogłębiania się. W marcu 1962 r., przeciętna płaca pracownika zatrudnionego w transporcie była 1,76 raza wyższa aniżeli płaca pracownika w rolnictwie, w czerwcu 1964 r. – już 2,22 raza wyższa. W najbardziej rozwiniętych okręgach rozpiętość ta jest stosunkowo nieduża i, jak na to wskazuje w szczególności przykład Słowenii, zdradza tendencję spadkową. Nie jest również przypadkiem, że najniższe dochody otrzymują pracownicy rolnictwa i leśnictwa.

Należy przy tym pamiętać, że przeciętne dochody w gospodarce upaństwowionej są znacznie niższe w okręgach zacofanych i w wyniku zahamowania swobodnego przepływu siły roboczej i kadr kwalifikowanych nie wykazują tendencji wyrównawczych (patrz tablica 100).

Bez uwzględnienia omówionych wyżej warunków, a w szczególności sztucznego, odgórnie narzuconego podziału gałęzi na rentowne i nierentowne, trudno byłoby wyjaśnić niskie płace górników w kopalniach węgla. W roku 1964, w 13

przedsiębiorstwach górniczych dostarczających 83% jugosłowiańskiego węgla, górnicy, którzy pracowali 53-55 godzin tygodniowo otrzymywali przeciętnie płacę miesięczną w wysokości 36 tysięcy dinarów. W roku 1964 przeciętna płaca pracownika sektora upaństwowionego wyniosła 36,2 tysiąca dinarów. Na niski poziom płac górników wpływają takie przyczyny, jak fakt, że kopalnie są położone głównie w zacofanych gospodarczo okręgach (w szczególności w Bośni i Hercegowinie) oraz duży odsetek chłopów-robotników wśród załóg górniczych. Wreszcie, możliwość swobodnego przepływu siły roboczej jest tak nikła, że ten odłam klasy robotniczej musi się godzić na narzucone mu warunki. W rozwiniętych krajach kapitalistycznych, właśnie dzięki większym możliwościom swobodnego przepływu siły roboczej, górnicy osiągają najwyższe płace w stosunku do pozostałych odłamów klasy robotniczej, jakkolwiek w coraz większym stopniu rekrutują się spośród dyskryminowanych na ogół robotników cudzoziemskich.

W roku 1959, najniższe przeciętne płace osiągnęli w Niemczech Zachodnich, Belgii i Holandii robotnicy przemysłu wełnianego. Jeżeli przyjąć te płace za 100, to przeciętne płace górników w wymienionych krajach wyniosły odpowiednio: 189,4; 184,6 oraz 209,6.¹⁹¹

Różnice płacowe nie są jedynym źródłem zróżnicowania pozycji ekonomicznej społeczności przedsiębiorstwa. Nie mniej istotne jest zróżnicowanie wynikające z różnej wielkości społecznych funduszy spożycia przypadającej na 1 zatrudnionego w przedsiębiorstwach należących do różnych działów i gałęzi gospodarki upaństwowionej.

W roku 1964 różnice te wahały się w granicach od 15,7 tys. dinarów (rocznie) w rzemiośle do 45,1 tys. – w transporcie i łącznie, w roku 1965: od 20,8 tys. dinarów w rzemiośle do 67,3 tys. w przemyśle i górnictwie. Jest przy tym rzeczą charakterystyczną, że w nierentownych działach niskiemu poziomowi płac towarzyszy niski poziom wydatków w zakresie społecznych funduszy spożycia. Pewnym odstępstwem jest sytuacja w gospodarce komunalnej, gdzie stosunkowo niskim płacom towarzyszy stosunkowo wysoki poziom wydatków w dziedzinie społecznych funduszy spożycia (patrz tablica 101).

Zróżnicowanie poziomu wydatków w dziedzinie społecznych funduszy spożycia występuje najostrzej między gałęziami przemysłu i górnictwa (patrz tablica 102). W roku 1964 różnice te wahały się w granicach od 11,9 tys. dinarów w przemyśle skórzanym i obuwniczym do 218,0 tys. – w przemyśle naftowym (i gazu ziemnego).

W roku 1963 różnice te osiągnęły od 21,5 tys. dinarów w przemyśle skórzanym i obuwniczym do 223,9 tys. – w przemyśle energetycznym. Jest przy tym rzeczą charakterystyczną, że w latach 1964-1965 przemysł elektroenergetyczny zajmował najwyższą pozycję w hierarchii przeciętnych płac gałęziowych, przemysł naftowy (i gazu ziemnego) – drugie miejsce. Przeciętna płaca robotnika przemysłu

¹⁹¹ Patrz: Svetomir Radević, *Odnosi i rasponi u nivou licnih dohodaku u privredi*, "Ekonomika Preduzece" 1/1965, s. 12.

elektroenergetycznego była w 1964 r. o 67,8% wyższa od płacy pracownika przemysłu skórzanego i obuwniczego, a w roku 1965 – o 87,2%. Jeżeli porównać najwyższą płacę przeciętną (w przemyśle elektroenergetycznym) z płacą najniższą, to różnice okazują się jeszcze poważniejsze. W roku 1964 płaca w przemyśle elektroenergetycznym była o 95,2% wyższa od najniższej (w przemyśle tytoniowym). W roku 1965 była ona wyższa o te same 95,2%, jednakże w porównaniu z płacą w przemyśle drzewnym.

Z kolei w ramach poszczególnych działów i gałęzi o wynikach ekonomicznych przedsiębiorstwa i innych stąd płynących korzyściach przesądza również z góry wielkość przedsiębiorstwa. Mówiąc o wielkości przedsiębiorstwa mamy przede wszystkim na myśli wielkość zaangażowanych środków trwałych i obrotowych na 1 zatrudnionego. Już w rozdziale I wskazywaliśmy na korelację między wielkością zaangażowanych środków trwałych i obrotowych a przeciętnym miesięcznym dochodem netto na 1 zatrudnionego (patrz tablice 11 i 12). Jako dodatkowa ilustracja niech posłuży przykład Serbii: na ogólną liczbę 6 526 organizacji gospodarczych, 464 (7,1%) uzyskuje 46,9% wszystkich przychodów, 47% produkcji czystej, 47,2% dochodów i jednocześnie zatrudnia 44,1% wszystkich pracowników.¹⁹²

Małe przedsiębiorstwa uzyskują nie tylko niższe przychody i niższą płacę, dysponują one również mniejszymi kwotami w dziedzinie społecznych funduszy spożycia, przy czym niskie kwoty globalne utrudniają racjonalne ich wykorzystanie. Dotyczy to w szczególności funduszy przeznaczonych na budownictwo mieszkaniowe, urządzenia socjalne (ośrodki wczasowe, stołówki, żłobki, przedszkola) i działalność kulturalno-oświatową.

Wszystkie omówione czynniki, które z góry przesądzają o wynikach ekonomicznych przedsiębiorstwa oraz o wysokości dochodów i innych korzyściach materialnych ich społeczności, wyzwalają dwa podstawowe i negatywne procesy:

1. Niepożądaną fluktuację zatrudnionych z małych przedsiębiorstw do dużych, z działów i branż „nierentownych” do „rentownych”, z okęgów zacofanych do rozwiniętych. Fluktuacja ta nie jest wyrazem dążenia do znalezienia pracy najbardziej odpowiadającej predyspozycjom pracownika, lecz wyrazem „wiecznej” pogoni za „łatwym zarobkiem”;
2. Niepożądaną stabilizację w uprzywilejowanych przedsiębiorstwach, których społeczności zaciekle bronią już zdobytych pozycji przed naciskiem z zewnątrz. Tym należy wyjaśnić zdecydowane opory wewnątrz przedsiębiorstwa przeciwko przyjmowaniu wykwalifikowanych pracowników oraz uczniów.¹⁹³

¹⁹² „Privredni Pregled”, 30.VI.1966, s. 2.

¹⁹³ W Serbii, w roku szkolnym 1965/1966 zanotowano spadek liczby uczniów szkół przyzakładowych. Na początku roku szkolnego wolnych było w I klasie 19.600 miejsc. Tymczasem, przyjęto jedynie 12.480 uczniów, którzy kontynuują naukę, względnie 15.585 – wliczając i tych, którzy już wcześniej ukończyli szkołę podstawową. Oznacza to, że pozostało 4. 075 niewykorzystanych miejsc (20,7%), przy czym przyjęto o 8.273 uczniów (34,5%) mniej niż w poprzednim roku szkolnym. Jeżeli uwzględni się ponadto fakt, że do 1970 r. corocznie 30 tys. absolwentów szkół podstawowych nie będzie miało – z uwagi na wąską bazę szkolnictwa średniego – możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych i że 60 tys. uczniów co roku nie kończy szkoły

W tych warunkach, mimo że stopa fluktuacji jest wysoka, na co już wskazywaliśmy w rozdziale I i II, nie zapewnia ona pożądanej fluktuacji oraz niezbędnej stabilizacji. Dla przeanalizowania pewnych szczególnych aspektów fluktuacji rozważymy to zjawisko w konkretnym przedsiębiorstwie (patrz tablica 103).

Jak na to wskazuje tablica 103, najwyższy współczynnik fluktuacji występuje w grupie robotników niewykwalifikowanych, najniższy – wśród pracowników umysłowych z niższym wykształceniem. Współczynnik fluktuacji jest wysoki również wśród robotników wykwalifikowanych i pracowników z wyższym i średnim wykształceniem.

Krańcowo przeciwstawne przyczyny powodują niepożądaną fluktuację w wymienionych grupach. Wśród robotników wysokokwalifikowanych i wykwalifikowanych oraz wśród pracowników umysłowych z wyższym i średnim wykształceniem jest to przede wszystkim konsekwencja walki konkurencyjnej o pozyskanie kadr kwalifikowanych ze strony wyższych ogniw administracji gospodarczej i państwowej, wobec których społeczności przedsiębiorstw są bezsilne. Wśród robotników niewykwalifikowanych przyczyną fluktuacji są przede wszystkim silne wahania w realizacji produkcyjnych zadań w ciągu roku. W okresach spadku poziomu produkcji – dotyczy to w szczególności I kwartału – kierownictwa przedsiębiorstw pozbywają się chętnie nadwyżek niewykwalifikowanej siły roboczej po to, aby w okresie spiętrzenia zadań (w IV kwartale) skupiać je ponownie. W tym okresie przedsiębiorstwa mogą nawet konkurować ze sobą o niewykwalifikowanych robotników, jakkolwiek z uwagi na rozmiary oficjalnego i utajonego bezrobocia, konkurencja nie przybiera nigdy zbyt ostrych form.

Słuszność naszej analizy potwierdza bardzo niska stopa fluktuacji pracowników umysłowych z wykształceniem niższym oraz personelu pomocniczego. Liczebność tych grup nie zmienia się w zasadzie pod wpływem wahań w poziomie produkcji. Jeżeli wyeliminować fluktuację nieuchronną (śmierć, choroba, emerytura, służba wojskowa), która kształtuje się na poziomie 2-3%, to stwierdzić należy, że w omawianych grupach jest wręcz znikoma.

Trudno w tej sytuacji oczekiwać, aby społeczność przedsiębiorstwa mogła się ustabilizować jako jednolita i trwała zbiorowość. O pozycji pracownika w łonie społeczności przedsiębiorstwa nie decyduje bowiem formalnie proklamowane w nowej ustawie o stosunku pracy równouprawnienie:¹⁹⁴

„Stosunek pracy – to stosunek wewnątrz wspólnoty pracujących, stosunek jednego członka wobec drugiego oraz wobec wspólnoty jako całości, w łonie

podstawowej, to dochodzimy do liczby 100 tys. młodzieży, która co roku powiększa armię niewykwalifikowanych robotników. Sytuacja ta trwa już od lat. („Privredni Pregled”, 29.I.1966, s. 2).

¹⁹⁴ Osnovni zakon o radnim odnosima, “Službeni list SFRJ”, 17/1965 (BIT, Serie Legislative, 1965, Young. 4).

której urzeczywistnia się samorząd oparty na swobodnie podjętej pracy i zespoleniu członków wspólnoty z społecznymi środkami produkcji.”¹⁹⁵

W rzeczywistości, zarówno z ekonomicznego, jak i ze społecznego punktu widzenia, stosunki między różnymi odłami wewnątrz tych grup opierają się na faktycznej nierówności, której najgłębsze źródła tkwią poza przedsiębiorstwem i której nie jest w stanie przezwyciężyć samorząd robotniczy ograniczony do ram przedsiębiorstwa.

ZAKOŃCZENIE

W roku 1965 zapoczątkowana została w Jugosławii reforma gospodarcza, której generalnym i politycznym zadaniem było przyspieszenie rozwoju ekonomicznego kraju. Oczekuje się, że zadanie to zostanie zrealizowane dzięki lepszemu wykorzystaniu potencjału produkcyjnego i zapewnieniu wyższej wydajności pracy. Reforma gospodarcza winna również doprowadzić do podniesienia stopy życiowej ludności¹⁹⁶.

Sama koncepcja reformy gospodarczej interesuje nas przede wszystkim z punktu widzenia perspektyw rozwojowych samorządu robotniczego. Zgodnie z argumentacją rozwiniętą w pracy, jedynie konsekwentna pionowa rozbudowa rad robotniczych mogłaby zabezpieczyć zasady centralizmu demokratycznego rad robotniczych w zarządzaniu gospodarką narodową i zarządzaniu państwem, i położyć kres nieustannym wahaniom między tendencjami do rozszerzania samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstwa a tendencjami do centralizacji decyzji ekonomicznych. Nic jednak nie wskazuje na realne możliwości urzeczywistnienia tej idei.

Wyrazem pierwszych tendencji jest założenie, iż przedsiębiorstwo będzie dysponowało coraz większą częścią wytworzonej akumulacji i że dochód osobisty pracownika będzie w coraz wyższym stopniu zależeł od jego zaangażowania na stanowisku pracy oraz od jego wkładu w usprawnienie działalności produkcyjnej i ekonomicznej przedsiębiorstwa. Tak określona pozycja społeczno-ekonomiczna winna go skłaniać do wydajniejszej pracy i racjonalniejszego gospodarowania. Przyjmuje się, że po przeprowadzeniu reformy gospodarczej, wzrost produktu społecznego winien w 75% wynikać z podniesienia wydajności pracy i tylko w 25% - ze wzrostu zatrudnienia. Na zwiększenie części akumulacji pozostającej w dyspozycji przedsiębiorstwa wskazywałyby zniesienie podatku dochodowego i ograniczenie podatku obrotowego, co prowadzi głównie do zmniejszenia udziału jednostek społeczno-politycznych (federacji, republiki, gmin i powiatów) w polityce inwestycyjnej.

¹⁹⁵ Stahomir Stemenković, *Pojam i sadržina radnog odnosa prema Osnovnom zakonu o radnim odnosima*, „Socjalna Politika” 2/1966, s. 178.

¹⁹⁶ Patrz R. Gadomski, „Przesłanki reformy gospodarczej w Jugosławii”, „Życie Gospodarcze” 26/1966, s. 7, oraz „Jugosławia – reforma, problemy rolnictwa, współpraca z Polską” (wywiad z Edwardem Kardeljem), „Życie Gospodarcze” 41/1966, s. 9.

Przeciwstawne tendencje natomiast znajdują swoje potwierdzenie we wzroście roli banków, na działalność których decydujący wpływ wywierają – przede wszystkim z uwagi na tendencje do scentralizowania systemu bankowego – najwyższe organy władzy państwowej. Wprawdzie przyjmuje się założenie, że inicjatywa przy powoływaniu do życia instytucji bankowych winna należeć również do przedsiębiorstw (głównie dyrektorów) w komitetach zarządzających banków. Założenie to zapewnia przewagę największych przedsiębiorstw, które umacniają swoją monopolistyczną pozycję również na rynku kapitałowym. Należy przy tym uwzględnić fakt, że obciążenia wielu przedsiębiorstw z tytułu oprocentowania środków trwałych i obrotowych pochłaniają poważną część akumulacji. W związku z tym wysuwane są propozycje, aby anulować ciągnące się z tego tytułu na przedsiębiorstwach zadłużenie. W konsekwencji, centralizacja w dziedzinie bankowości nie jest w stanie przeciwdziałać partykularno-monopolistycznym tendencjom wielkich przedsiębiorstw.

W dziedzinie polityki cen zachowuje się w zasadzie tendencje do administracyjnego ich regulowania, na co wskazywaliśmy już w rozdziale III. Reforma gospodarcza zaczęła się od interwencji administracji państwowej zmuszonej do ujednolicenia – przynajmniej w pewnym stopniu – warunków gospodarowania w różnych działach i gałęziach gospodarki narodowej. W konsekwencji wprowadzono podwyżkę cen – o 19% w przemyśle surowcowym, o 22% w transporcie kolejowym i o 33% w rolnictwie, przy czym administracyjna kontrola cen obowiązuje nadal.

Istotnym elementem wskazującym na trudności wynikające z tendencji do sprowadzenia perspektyw rozwojowych samorządu robotniczego do ram przedsiębiorstwa jest przyjęta w założeniach reformy zasada, iż plany gospodarcze są obowiązujące dla podmiotów działalności ekonomicznej, które plany te uchwałyły. Tym samym, wzrasta stopień podporządkowania przedsiębiorstwa władzy centralnego planifikatora.

U podstaw tych wahań tkwią sprzeczności społeczne, które trudno byłoby przezwyciężyć w drodze rozwiązań technicznych, m.in. przez zapewnienie równowagi między decentralizacją a centralizacją decyzji ekonomicznych. Pionowa rozbudowa rad robotniczych mogłaby sprowadzić funkcje administracyjne do zadań organizacyjno-technicznych. W tych warunkach same potrzeby i logika rozwoju gospodarczego określiłyby szczebel (narodowy, regionalny, branżowy, przedsiębiorstwa, jednostki produkcyjnej), na którym różnej doniosłości decyzje gospodarcze winny być podejmowane, przy czym organy podejmujące decyzje stanowią część jednolitego systemu przedstawicielskiego samorządu robotniczego. Nie wyklucza to, oczywiście, sprzeczności między przedstawicielami różnych grup społeczno-zawodowych. Społeczność zrzeszona ma jednak możliwość rozstrzygnięcia ich we własnym zakresie, bez potrzeby przekazywania administracji funkcji rozjemcy.

Z tych wszystkich względów, autor nie mógł się opowiedzieć ani za rozszerzaniem samodzielności przedsiębiorstwa, ani za centralizacją dyspozycji

gospodarczych. Integracja gospodarcza likwiduje przesłanki samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstwa, która mogła stanowić jedynie chwilowe rozwiązanie. Próby przyznania samodzielności ekonomicznej wielkim, zintegrowanym przedsiębiorstwom wzmogą ich partykularno-monopolistyczne tendencje i wywołują, w dalszej konsekwencji, nieuchronność daleko idącej ingerencji administracji centralnej.

Reforma gospodarcza nie wprowadza również innych istniejących z punktu widzenia perspektywy realizacji założeń społeczeństwa wolnych wytwórców rozwiązań społeczno-ekonomicznych. Nie przewiduje ona urzeczywistnienia warunków dla swobodnego kształtowania się ogólnonarodowego rynku pracy, którego istnienie stanowi jedną z najistotniejszych przesłanek realizacji socjalistycznej zasady „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy”. Istniejąca sytuacja godzi przede wszystkim w chłopów-robotników, zamieszkujących najbardziej zacofane gospodarczo i przeludnione republiki i okręgi, zwłaszcza w warunkach dość gwałtownego zahamowania wzrostu zatrudnienia. Nie wydaje się przy tym, by wzmożona emigracja zarobkowa mogła w sposób istotny wpłynąć na poprawę sytuacji.

Tej ciężkiej sytuacji nie rozwiąże również polityka popierania inwestycji przedsiębiorstw i okręgów wysokorozwiniętych w okręgach zacofanych. Do tego typu inwestycji mają zachęcać, m.in. zwolnienia podatkowe. W rzeczywistości będzie to forma wykorzystania tanich rezerw siły roboczej w przeludnionych i najbardziej dotkniętych bezrobociem okręgach zacofanych w interesie obszarów najsilniej rozwiniętych. Nie należy bowiem zapominać o przyjętej zasadzie, iż o podziale dochodów przedsiębiorstwa decyduje się w jego siedzibie.

Reforma gospodarcza nie zabezpiecza również pożądanej stabilizacji społeczności przedsiębiorstw, a ograniczenie wielkości scentralizowanych funduszy spożycia społecznego i wysoce nierównomierny podział zdecentralizowanej [nadwyżki?] w poszczególnych przedsiębiorstwach i zbiorowościach terytorialnych nie gwarantują racjonalnej polityki budownictwa mieszkaniowego, oświaty i szkolnictwa, zdrowia itd. Są to przyczyny, które z jednej strony nie pozwalają na osiągnięcie niezbędnego poziomu stabilizacji załóg, z drugiej strony zaś, uniemożliwiają wyzwolenie pożądanej ruchliwości zawodowej.

W tych warunkach trudno nie żywić obawy, iż nastąpi dalsze pogłębienie różnic i sprzeczności między grupami społeczno-zawodowymi i w łonie tych grup oraz między republikami, co w warunkach państwa wielonarodowego jest problemem szczególnie drażliwym i poważnym. Wszystkie te sprzeczności mogą poważnie hamować dalszy rozwój gospodarczy Jugosławii.

Należy bowiem pamiętać o tym, że szybki przyrost produktu społecznego i dochodu narodowego w latach 1952-1964 był przede wszystkim rezultatem niesłabnącego napięcia inwestycyjnego i niskiego udziału wydatków żywnościowych w dochodzie narodowym (patrz tablica 104). W tym okresie przeciętna roczna stopa wzrostu produktu społecznego wynosiła około 9%. W tym

samym okresie udział inwestycji brutto w dochodzie narodowym nie spadał nigdy poniżej 30%, osiągając nawet w roku 1962 – 38,4%.

Akcja porządkowania gospodarki narodowej w roku 1965 pociągnęła za sobą spadek płac realnych (dochodów osobistych) o 3%, co przy założonej polityce pogłębiania zróżnicowania płac, musiało ugodzić przede wszystkim w pozycję społeczno-ekonomiczną grup zajmujących najniższe szczeble drabiny zawodowej.

Nie można oczywiście po roku czy dwóch przesądzać o ostatecznych efektach reformy gospodarczej. Jednakże niektóre z jej podstawowych założeń mogą być interpretowane jako kontynuacja zapoczątkowanych znacznie wcześniej poszukiwań w celu ustanowienia równowagi między decentralizacją a centralizacją zakresu dyspozycji gospodarczych. Pesymistyczna ocena możliwości znalezienia na tej drodze trwałego rozwiązania problemów gospodarczych i sprzeczności społecznych wyjaśnia źródło niepokoju ujawnionego przez autora w zakończeniu pracy.

Warszawa, październik 1966 r.

ANEKS – TABLICE I SCHEMATY

Tablica 1
Skład społeczno-zawodowy skupstzin gminnych^x

	Członków ogółem	w tym:											Pozostali
		Rolnicy, rybacy i robotnicy leśni	Górnicy, robotnicy przemysłu i rzemiosła	Personel transportu i handlu	Personel instytucji finansowych i kancelaryjnych itd.	Personel kierowniczy	Specjaliści						
							Inżynierowie i technicy	Biolodzy, weterynarze, agrotechnicy itd.	Personel służby zdrowia	Prawnicy, ekonomiści, tech.- ekonom.	Profesorowie, wykładowcy, nauczyciele, wychowawcy	Pracownicy polityczni	
Skupstztina gminna	42994	9167	6282	2364	6231	6674	1770	1046	1407	434	4151	874	2587
	100	21,3	14,6	5,5	14,5	15,5	4,1	2,4	3,3	1,0	9,7	2,0	6,0
Rada gminna	216644	6562	2301	1144	2971	2988	483	349	345	204	1998	554	1745
	100	30,3	10,6	5,3	13,7	18,8	2,2	1,6	1,6	0,9	9,2	2,6	8,0
Rada wspólnot pracujących	21350	2605	3980	1220	3260	3686	1925	697	1062	230	2153	320	842
	100	12,2	18,6	5,7	15,3	17,3	6,1	3,3	5,0	1,1	10,1	1,5	3,9

^x Statistički Godišnjak SFRJ 1964, s. 64.

Tablica 2

Skład społeczno-zawodowy skupsztin powiatowych ^x

Ogółem członkó w	w tym:											
	rolnicy, rybacy, robotnic y leśni	górnicy, robotnicy przemysł u i rzemiosła	personel transport u i handlu	personel instytucji finansowych i kancelaryjnych	personel kierownic y	specjaliści						
						inżynierowi e i technicy	biolodzy, weterynarze , agrotech. Ltd.	persone l służby zdrowia	prawnicy, ekonomiści , techn.- ekonom. Ltd.	profesorowie , wykładowcy, nauczyciele, wychowawcy	pracownic y polityczni	inn i
4486	343	597	125	510	1364	211	167	179	71	504	255	160
100	7,6	13,3	2,6	11,4	30,4	4,7	3,7	3,7	1,6	11,2	5,7	3,6

^x Statistički Godišnjak SFRJ 1964, s.

Tablica 3
Skład społeczno-zawodowy skupstzin republikańskich i krajowych^x

Republika (jednostka autonomiczna)	Postó w ogóle m	Górnicy, rob. przem. i rzemiosł a	Personel administr. -biurowy	Personel pomocniczy			Specjaliści i personel artystycz.							Pozostał e zawody
				członkowi e organów przedst. na etacie	w admin. i instytucjac h	w org. gosp .	inżynierowi e i technicy	biolodzy, weterynarze, agronomowie, tech. rolni	personel medyczny zakł. zdrowia	prawnicy, ekonomiści i i tech. i ekon. i pokrewni	profesorowi e, wykładowcy i nauczyciele	pracowni . polit.	persone l artyst.	
Bośnia i Hercegowina	400	23,0	4,0	48,0	91,0	50,0	4,0	2,0	28,0	8,0	32,0	97,0	1,0	13,0
	100	5,7	1,0	12,0	22,7	12,5	1,0	0,5	7,0	2,0	7,7	24,3	0,3	3,3
Czarnogóra	248	9,0	12,0	13,0	50,0	56,0	3,0	2,0	23,0	5,0	36,0	24,0	6,0	9,0
	100	3,6	4,8	3,2	20,0	22,7	1,2	0,8	9,3	2,0	14,5	9,7	2,4	5,6
Chorwacja	440	18,0	47,0	41,0	46,0	52,0	6,0	9,0	37,0	13,0	66,0	84,0	2,0	19,0
	100	4,1	10,7	9,3	10,5	11,8	1,4	2,0	8,4	3,0	15,0	19,0	0,5	4,3
Macedonia	340	35,0	23,0	41,0	21,0	17,0	9,0	21,0	31,0	26,0	59,0	42,0	12,0	3,0
	100	10,3	6,8	12,0	6,2	5,0	2,6	6,2	9,1	7,6	17,4	12,4	3,5	0,9
Słowenia	400	51	28,0	21,0	34,0	40,0	52,0	3,0	27,0	11,0	34,0	59,0	17,0	23,0
	100	12,8	7,0	5,2	8,6	10,0	13,0	0,7	6,8	2,7	8,5	14,8	4,2	5,7
Serbia	440	34,0	36,0	37,0	46,0	44,0	16,0	-	23,0	13,0	54,0	111,0	13,0	13,0
	100	7,7	8,2	8,4	10,5	10,0	3,6	-	5,2	3,0	12,3	25,2	3,0	2,9
Wojwodina	349	27,0	28,0	16,0	61,0	37,0	3,0	13,0	20,0	6,0	40,0	83,0	1,0	14,0
	100	7,7	8,0	4,6	17,5	10,6	0,9	3,7	5,7	1,7	11,5	23,8	0,3	4,0
Kosowo i Metochia	270	12,0	13,0	24,0	24,0	40,0	7,0	-	13,0	5,0	44,0	66,0	1,0	21,0
	100	4,4	4,8	8,9	8,9	14,8	0,2	-	4,8	1,3	16,3	24,4	0,4	7,9

^x „Predstavnička tela drustveno-političkih zajednica” – Izbori i sastav. SZS Statisticki bilten.

Tablica 4
Skład społeczno-zawodowy Związkowej Skupsztiny^x

	Posłów ogółem		Rada Związkowa		Rada Gospodarcza		Rada ds. Oświaty i Kultury		Rada ds. Socjalnych i Zdrowia		Rada Organizacyjno-Polityczna	
Ogółem	670	100	190	100	120	100	120	100	120	100	120	100
Górnicy, robotnicy przemysłu i rzemiosła	37,0	5,5	4,0	2,1	22,0	18,3	-	-	1,0	0,8	10,0	8,3
<u>Personel kierowniczy</u>												
Czl. org. przedst. na etacie	65	9,7	29,0	15,3	1,0	0,8	6,0	5,0	5,0	4,2	24,0	20,0
Pers. kier. w administracji	76	11,3	52,0	27,4	6	5,0	2	1,7	4	3,3	12	10,0
Pers. kier. w instytucjach	129	19,3	2,3	12,1	16	13,3	32	26,8	45	37,6	13	10,8
Pers. kier. w org. gospod.	73	10,9	1	0,5	53	44,3	10	8,3	4	3,3	5	4,2
<u>Specjaliści i pers. artyst.</u>												
Inżynierowie i technicy	11	1,6	-	-	10	8,3	1	0,8	-	-	-	-
Pers. med. i zakł. zdrowia	34	5,1	-	-	-	-	-	-	34	28,4	-	-
Prawn., ekonom., technicy	19	2,8	3	1,6	1	0,8	-	-	-	-	15	12,5
Prof., wykład., nauczyciele	55	8,2	9	4,7	-	-	36	30,0	4	3,3	6	5,0
Prac. polityczni	142	21,2	60	31,6	11	9,2	19	15,8	22	18,3	30	25,0
Pers. artystyczny	19	2,8	5	2,6	-	-	13	10,8	-	-	1	0,8
Pozostałe zawody i inni	10	1,6	4	2,1	-	-	1	0,8	1	0,8	4	3,3

^x „Predstavnicka tela društveno politickih zajednica – Izbori i sastav”. SZS, *Statisticki bilten*, broj 296, Beograd n januar 1964, s. 12.

Tablica 5

Członkowie komitetów zarządzających izb gospodarczych według funkcji zawodowej i pozycji w przedsiębiorstwie^x

	Członkowie komitetów zarządzających w ogóle	Według funkcji zawodowej									Według funkcji w przedsiębiorstwie		
		Rolnicy, rybacy i rob. leśni	Rob. rzemiosła, rzemieśln.	Personel transportu	Personel handlowy	Personel w usługach	Personel kancelaryjny, fin.	Personel kierowniczy	Specjaliści	Pozostali	Dyrektorzy przeds. gospod.	Kierownicy spółdzielni	Pozostali
Zw. Izba Przemysłowa	51	-	-	-	-	-	-	-	51	-	-	-	
Zw. Izba Handlu Zagranicznego	47	-	-	-	-	-	-	47	-	-	-	-	
Zw. Izba Transportu	37	-	-	-	-	-	-	36	1	-	-	-	
Zw. Izba Budownictwa	40	-	-	-	-	-	-	35	5	-	-	-	
Rep. Izby Przemysłowe	66	-	-	-	5	-	-	46	15	-	-	-	
Rep. Izby Gospodarcze	110	-	-	-	2	-	-	85	23	-	-	-	
Zw. Izb Rolnictwa i Leśnictwa	47	-	-	-	-	-	-	18	29	-	13	1	33
Rep. Izby Roln. i Leśn.	366	-	-	-	-	-	5	89	272	-	114	25	227
Pow. Izby Roln. i Leśn.	1883	16	-	-	-	-	50	428	1389	-	473	476	934
Związek Izby Handl.	43	-	-	-	-	-	-	25	18	-	25	-	18
Pow. Izby Handlowe	297	-	-	-	69	-	13	151	64	-	162	-	135
Związek Izby Hotel.	1581	-	-	-	528	-	129	802	122	-	810	-	771
Rep. i Okręgowe Izby Hotelarskie	39	-	-	-	-	-	-	39	-	-	19	-	20
Pow. Izby Hotel.	242	-	-	-	-	46	6	169	21	-	118	-	124
Zw. Izby Rzem. i Kom.	1261	-	-	-	-	311	104	709	137	-	524	-	737
Rep. i Okręgowe Izby Rzem. i Kom.	38	-	1	-	-	-	1	18	-	18	-	-	23
Pow. Izby Rzem. i Kom.	270	-	36	-	-	7	3	181	4	39	155	-	115
	1744	-	700	13	-	125	56	673	17	160	691	-	1053

^x Samoupravljanje u privredi 1962. Statistički bilten broj 259, SZS. Beograd mart 1963, s. 58.

Tablica 6

Członkowie rad wspólnot przedsiębiorstw według funkcji społeczno-zawodowych^x

	Liczba rad wspólnot przeds.	Członków rad wspólnot. przeds. ogółem	Personel adm.-biurowy	Personel kierowniczy			Specjaliści					Pozostali pracownicy
				dyrektorzy	naczelnicy wydziałów	pozostały personel kierown.	inż. technicy i elektrycy i komunikac.	pozostali inż. i technicy	prawnicy	ekonomiści i techn. ekonom.	pozostali specjaliści	
Wspólnota Kolei Jugosławii	1	15	9	-	3	-	1	1	-	1	-	-
Wspólnoty Przedsięb. Transp. Kolejowego	2	27	5	1	1	10	-	7	2	1	-	-
Wspólnota Jugosł. PTT	1	15	5	-	-	2	3	-	2	2	1	-
Wspólnoty Przedsięb. PTT	2	18	4	2	1	-	1	3	1	2	1	3
Wspólnota Jugosł. Elektroenergetyki	1	9	-	-	1	-	5	1	2	-	-	-
Wspólnota Przedsięb. Elektroenergetycznych	4	40	9	2	5	1	12	2	-	3	-	6

^x Samoupravljanje u priveredi 1964, SZS, Statistički bilten broj 341, Beograd mart 1965, s. 25

Tablica 7

Członkowie komitetów zarządzających wspólnot przedsiębiorstw według funkcji społeczno-zawodowych^x

	Członków komitetów zarządzających ogółem	w tym:								
		Personel obsługi komunikacji	Personel kierowniczy		Specjaliści					Pozostali pracownicy
			Dyrektorzy wspólnot przeds.	Pozostały pers. kierown.	Inż. i technicy komunikacji i elektrycy	Pozostali inż. i technicy	prawnicy	Ekonomiści i techn. ekon.	Pozostali specjaliści	
Wspólnota Kolei Jugosł.	15	-	1	14	-	-	-	-	-	-
Wspólnoty Przeds. Transp.- Kolejowych	128	16	20	50	8	11	1	2	2	18
Wspólnota Jugosł. PTT	15	-	6	8	1	-	-	-	-	-
Wspólnoty przeds. PTT	106	19	11	44	3	5	2	6	5	11
Wspólnota Jugosł. Elektroenerget.	25	-	6	19	-	-	-	-	-	-
Wspólnoty przeds. Elektroenerget.	86	-	33	22	17	2	-	5	-	7

^x Samoupravljanje v privredi 1964, SZS, Statisticki bilten broj 342, Beograd mart 1965, s. 25

Tablica 8

Przepływ nowowytworzonej wartości między gałęziami w wyniku działania ceny dochodowej^x

Przemysł	Środki produkcji (SP) w mld. dinarów	Liczba robotników (w tys.)	Skład organiczny	Nowowytworzone wartości (NV=D) w mld. dinarów	Stopa dochodu przemysłu (d')	Ogólna, przeciętna stopa dochodu (D')	Podział dochodu według przeciętnej stopy dochodu	Różnica między nowowytworzoną wartością a dochodem uzyskanym według przeciętnej stopy dochodu
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					5:(2+5)	5: (2+5)	(2+5) * 7	8 – 5
Spożywczy	200	200	1:1	200	50%	30%	120	-80
Tekstylny	700	400	1,75:1	400	36,36%	30%	330	-70
Budowy maszyn	1 200	300	4:1	300	20%	30%	450	+150
Zbiór ()	2 100	900	2,33:1	900	30%		900	

M.Korać, *Teze za teoriju socijalisticke robne proizvodnje*, „Socijalizam” 1/11961.

Tablica 9

Przepływ wartości dodatkowej pod wpływem działania ceny produkcji^x

Przemysł	Środki produkcji (SP) w mld. dinarów	Fundusze płac w mld. dinarów (V)x	Wartość dodatkowa (M)x	Stopa zysku przemysłu	Ogólna przeciętna stopa zysku	Podział wartości dodatkowej według przeciętnej stopy zysku	Różnica między wartością dodatkową wytworzoną a wartością dodatkową uzyskana według przeciętnej stopy zysku
1	2	3	4	5	6	7	8
Spożywczy	200	100	100	33,33%	17,64%	52,92	-47,08
Tekstylny	700	200	200	22,22%	17,64%	158,76	-41,24
Budowy maszyn	1 200	150	150	11,11%	17,64%	238,14	+88,14
Zbiór ()	2 100	450	450			450,00	

^x Przyjmujemy, że stopa wartości dodatkowej wynosi 100%.

Tablica 10**Zatrudnieni według stażu pracy w przedsiębiorstwie lub instytucji w 1963 r.^x**

Poniżej 1 roku	1-2 lat	3-5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	21-25 lat	26-30 lat	31-35 lat	36-40 lat	40 lat i więcej
10,6	23,7	25,3	22,0	11,0	5,2	1,1	0,6	0,3	0,1	1,1

^x *Statisticki Godisnjak SFRJ 1965, s. 104*

Tablica 11

Podział organizacji gospodarczych według przeciętnych miesięcznych dochodów netto i wielkości środków na 1 zatrudnionego^x

Gospodarka narodowa												
Przeciętny miesięczny dochód netto na 1 zatrudnionego	Organizacji gospodarczych ogółem	Środki (trwale i obrotowe) ogółem na 1 zatrudnionego										
		do 50 tys. dinarów	50-125 tys. din.	125-250 tys. din.	250-500 tys. din.	500-1 000 tys., din.	1 000-2 500 tys. dinarów	2 500-5 000 tys. dinarów	5 000-10 000 tys. din.	10 000-25 000 tys. din.	25 000-50 000 tys. din.	powyżej 50 000 tys. din.
	15 920	532	786	1 205	1 967	2 886	42912	2 547	795	234	32	24
do 12 tys. din.	273	73	28	36	27	30	44	23	9	3	-	-
12-15 tys. din.	358	59	49	45	34	59	94	19	6	3	-	-
15-18 tys. din.	721	62	68	81	87	159	194	56	11	1	2	-
18-21 tys. din.	1 349	81	132	141	212	274	344	140	22	3	-	-
21-24 tys. din.	1 651	54	94	160	274	328	512	199	27	3	-	-
24-27 tys. din.	1 905	564	90	164	259	375	620	217	62	8	1	-
27-30 tys. din.	1 841	80	133	232	359	607	303	67	67	11	-	1
30-33 tys. din.	1 614	34	55	89	171	266	576	324	87	11	-	1
33-36 tys. din.	1 371	18	48	79	131	228	454	305	96	9	2	3
36-39 tys. din.	1 160	6	37	67	118	172	357	285	93	21	1	-
powyżej 39 tys. din.	3 685	48	105	210	422	636	1 120	622	315	161	26	19

^x Priveredne organizacije drustvenog sektora za 1963 – na osnovu KGI, Pregled za SFRJ, SZS, Statisticki bilten broj 351, Beograd maj 1965, s. 42.

Tablica 12

Podział organizacji gospodarczych według przeciętnych miesięcznych dochodów netto i wielkości środków na 1 zatrudnionego^x

Przemysł i górnictwo												
Przeciętny miesięczny dochód netto na 1 zatrudnionego	Organizacji gospodarczych ogółem	Środki (trwale i obrotowe) ogółem na 1 zatrudnionego										
		do 50 tys. dinarów	50-125 tys. din.	125-250 tys. din.	250-500 tys. din.	500-1 000 tys., din.	1 000-2 500 tys. dinarów	2 500-5 000 tys. dinarów	5 000-10 000 tys. din.	10 000-25 000 tys. din.	25 000-50 000 tys. din.	powyżej 50 000 tys. din.
	2 507	1	4	13	99	484	1 173	473	181	53	10-	16
do 12 tys. din.	30	-	1	-	4	5	8	8	4	-	-	-
12-15 tys. din.	62	-	-	1	7	18	29	5	2	-	-	-
15-18 tys. din.	168	1	-	4	12	60	75	12	4	-	-	-
18-21 tys. din.	292	-	-	1	16	84	151	35	5	-	-	-
21-24 tys. din.	311	-	-	3	16	81	164	44	2	1	-	-
24-27 tys. din.	322	-	-	-	15	72	176	50	8	1	-	-
27-30 tys. din.	289	-	-	1	5	64	142	55	16	6	-	-
30-33 tys. din.	282	-	-	1	7	50	124	75	19	5	-	1
33-36 tys. din.	191	-	-	-	2	15	103	45	22	3	-	1
36-39 tys. din.	155	-	1	-	5	15	64	41	20	6	-	3
powyżej 39 tys. din.	405	-	2	2	10	20	137	103	79	31	10	11

^x Privredne orhanizacije drustvenog sektora za 1963 – na osnovu KGI, Pregled za SFRJ, SZS, Statisticki bilten broj351, Beograd maj 1965, s. 42.

Tablica 13

Rozpiętości płacowe na przykładzie 2 przedsiębiorstw w mieście Kragujevac^x

Nazwa przedsiębiorstwa	Wysokość płac miesięcznych (w dinarach)							
	Robotnicy				Pracownicy umysłowi			
	wysokokwalifikowani	wykwalifikowani	przyuczeni	niewykwalifikowani	Z wykształceniem wyższym II stopnia	Z wykształceniem wyższym, I stopnia	Z wykształceniem średnim	Pomocniczy
Zakłady „Crvena Zastava”	54 651	46 047	37 900	30 729	70 512	68 016	45 802	31 853
	100	100	100		100	100		
Przedsiębiorstwo „Elektrosumadija”	81 510	69 380	51 000		106 183	88 000	66 000	
	149	150	135		150	129	144	

Zatrudnieni według stażu pracy w przedsiębiorstwie lub instytucji w 1963 r. x

Poniżej 1 roku	1-2 lat	3-5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	21-25 lat	26-30 lat	31-35 lat	36-40 lat	40 lat i więcej
10,6	23,7	?	22,0	11,0	5,2	1,1	0,6	0,3	0,1	1,1

x Statisticki Godisnjak SFRJ 1965, s. 104.

Tablica 14
Struktura inwestycji w dziedzinie środków trwałych podmiotów polityki inwestycyjnej^x

Rok	Organizacji gospodarczych	Udział (w %)					
		republik	powiatów	komun	federacji	pozostałych organizacji	środki bankowe
1952	21,7	-	-	-	77,9	0,4	-
1953	31,5	48,2	1,5	-	16,1	2,7	-
1954	31,1	14,7	8,5	-	41,0	4,7	-
1955	36,0	9,3	7,2	0,9	37,5	8,2	0,9
1956	38,7	8,8	9,4	4,6	30,6	6,7	1,2
1957	31,0	7,8	8,2	10,8	30,0	5,4	6,8
1958	30,6	7,0	5,0	11,6	38,5	6,4	0,9
1959	26,5	8,0	5,1	11,3	42,7	5,4	1,0
1960	30,9	7,0	5,2	12,4	37,2	6,3	1,0
1961	29,5	7,4	4,3	13,4	36,7	7,9	0,8
1962	29,7	9,0	3,7	16,5	30,3	7,9	2,9
1963 (szacunek)	28,0	-	-	-	28,6	5,9	5,1
1964 (plan)	29,2	-	-	-	28,3	5,7	4,6

^x Źródło: Velimir Vasilić, *Ekonomaska politika Jugoslavije*, „Savremena Administracija”, Beograd 1964, wyd. 3, s.384.

Tablica 15**Wysokość (w %) ulg w opłatach od dochodu według działów gospodarki narodowej**

Dział gospodarki narodowej	1961	1962	1963
Przemysł	24,9	25,7	24,1
Rolnictwo i rybołówstwo	98,7	98,2	92,4
Leśnictwo	98,9	99,6	99,3
Budownictwo	46,8	47,5	42,9
Komunikacja i łączność	69,0	67,5	64,1
Handel i hotelarstwo	27,6	30,6	31,7
Pozostałe działy	75,6	71,1	40,2
Wszystkie działy	41,8	44,4	41,1

Tablica 16**Ulgi przy wpłacaniu odsetek od wartości środków trwałych i obrotowych według działów gospodarki narodowej**

Dział gospodarki narodowej	1961	1962	1963
Przemysł	32,4	38,3	31,5
Rolnictwo i rybołówstwo	98,7	99,2	97,7
Leśnictwo	88,8	63,4	55,5
Budownictwo	15,3	15,4	18,4
Komunikacja i łączność	65,1	70,9	77,5
Handel i hotelarstwo	47,0	49,5	39,2
Pozostałe działy	84,6	81,1	81,7
Wszystkie działy	53,8	56,3	54,3

Tablica 17

Wysokość dochodu narodowego na głowę ludności (w tys. dinarów) w latach 1952 i 1962^x

	SFRJ	Bośnia i Hercegowina	Czarnogóra	Chorwacja	Macedonia	Słowenia	Serbia		
							ogółem	Wojwodina	Kosowo i Metochia
1952	50,8	39,9	28,3	55,7	33,6	99,1	42,7	43,1	23,3
	100	78,5	55,7	109,6	66,1	195,1	84,1	84,4	45,9
1962		127,7	114,8	226,2	115,8	355,0	167,7	202,1	58,0
		69,3	62,3	122,8	62,9	192,7	91,0	109,7	31,5

^x Na podstawie danych zawartych w: *Statisticki Godisnjak SFRJ 1964*, s. 392.

Tablica 18**Wartość środków trwałych (w tys. dinarów) na głowę ludności w roku 1962^x**

SFRJ	Bośnia i Hercegowina	Czarnogóra	Chorwacja	Macedonia	Słowenia	Serbia		
						ogółem	Wojwodina	Kosowo i Metochia
380,0	302,0	454,6	475,8	232,6	712,3	314,9	436,0	132,0

^x Źródło: *Statistiski Godsnjak SFRJ 1964*, s. 392.

Tablica 19**Liczba osób na utrzymaniu przypadających na 100 osób zawodowo czynnych w 1961 r.^x**

SFRJ	Bośnia i Hercegowina	Czarnogóra	Chorwacja	Macedonia	Słowenia	Serbia		
						ogółem	Wojwodina	Kosowo i Metochia
114	149	178	102	149	91	105	117	184

^x Źródło: *Statistički Godisnjak 1964*, s. 538-561.

Tablica 20**Wydatki finansowe w dziedzinie szkolnictwa na 1 mieszkańca w 1962 r. (w dinarach)^{x, xx}**

SFRJ	Bośnia i Hercegowina	Czarnogóra	Chorwacja	Macedonia	Słowenia	Serbia
7 750	5 715	8 138	8 575	7 117	22 788	7 238

^x Źródło: *Statisticki Godisnjak SFRJ 1964*, s. 511.^{xx} Dotyczy szkół podstawowych, szkół przygotowawczych robotników wykwalifikowanych, szkół pedagogicznych i artystycznych, szkół technicznych i zawodowych, gimnazjów, szkół i ośrodków szkoleniowych oraz szkół wyższych.

Tablica 21**Liczba łóżek szpitalnych na 100 000 mieszkańców w 1962 r.^x**

SFRJ	Bośnia i Hercegowina	Czarnogóra	Chorwacja	Macedonia	Słowenia	Serbia		
						ogółem	Wojwodina	Kosowo i Metochia
45	28	64	55	43	74	43	49	25

^x Źródło: *Statistički Godisnjak SFRJ 1964*, s. 517.

Tablica 22
Zmianowość w jugosłowiańskiej gospodarce narodowej^x

	Zatrudnieni ogółem (w tys.)	z tego pracuje	
		na 2 zmiany	na 3 zmiany
Gospodarka narodowa w tym:	3 401,0	12,0%	8,0%
Przemysł i górnictwo z tego:	1 275,0	18,9%	16,1%
Przemysł metalowy	234,4	17,9%	6,4%
Przemysł stoczniowy	20,9	4,4%	0,8%
Przemysł elektrotechniczny	72,4	13,7%	5,5%
Przemysł obuwniczy	39,6	14,3%	1,9%
Przemysł graficzny	40,5	21,0%	4,3%
Ogółem	?	16,4%	5,2%

^x M. Nikolić, *Politika zaposlanja*, „Privredni Pregled”, 31.VII.1965, s. 7.

Tablica 23

Możliwe formy wykorzystania środków produkcji^x

Forma wykorzystania środków produkcji	Liczba dni roboczych w ciągu roku	Przeciętna liczba godzin pracy dziennie	Ogółem liczba godzin pracy w ciągu roku	Czas (w godzinach) przeznaczony na konserwację maszyn	Liczba godzin pracy netto ogółem	Współczynnik zmianowości (A=1)
Praca półciągła						
A. Jedna zmiana	300	8	2400	240	2160	1
B. Dwie zmiany	300	16	4800	480	4320	2
C. Trzy zmiany	300	24	7200	720	6480	3
Praca ciągła						
A. Jedna zmiana	365	8	2920	292	2628	1,2
B. Dwie zmiany	365	16	5840	584	5256	2,4
C. Trzy zmiany	365	24	8760	876	7884	3,6

^x Źródło: M. Kabaj, *Travail par roulement et expansion de l'emploi*, „Revue internationale du travail”, vol. 91, janvier 1965, s. 57.

Tablica 24
Fluktuacja kadr w 101 przedsiębiorstwach^x

Kategoria pracowników	Stan na początku 1956 r.	Przyszło w ciągu roku		Odeszło w ciągu roku	
			%		%
Robotnicy wysokokwalifikowani	5 236	957	16,4	381	6,5
Robotnicy wykwalifikowani	29 360	5 354	18,2	4 415	15,0
Inżynierowie	873	190	21,7	115	13,2
Ekonomiści z wyższym wykształceniem	205	34	16,6	19	9,2

^x Kongres Radnickih Saveta Jugoslavije, „Rad?“, Beograd 1957, s. 263.

Tablica 25
Współczynnik fluktuacji (miesięcznej) zatrudnionych w 1964 r.^{x)xx)}

	Przec. miesięczn.	W poszczególnych miesiącach											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Sektor upaństwowiony	3,1	3,5	2,0	2,8	2,5	2,6	2,8	2,9	3,2	3,6	3,2	3,1	3,9
Gospodarka upaństwowiona	3,4	3,8	2,2	3,1	2,8	2,9	3,1	3,1	3,5	3,7	3,5	3,4	3,7

^x *Statisticki Godisnjak SFRJ 1965*, s. 109.

^{xx} Współczynnik fluktuacji miesięcznej zatrudnionych jest obliczony według następującego wzoru:

$\%F = (O : PS + D) \times 100$,

gdzie

%F = współczynnik fluktuacji,

O = odeszli w ciągu miesiąca,

PS = stan zatrudnionych na początku miesiąca,

D = przyszli w ciągu miesiąca.

Tablica 26
Kwalifikacje zawodowe personelu kierowniczego w administracji^x

	Ogółem	Kwalifikacje zawodowe								
		Wykształcenie				Robotnik				Brak danych
		Wyższe II stopnia	Wyższe I stopnia	Średnie	Niższe	wysokokwalifikowany	wykwalifikowany	przyuczony	niewykwalifikowany	
Członkowie organów przedstawicielskich na etacie	2 110	505	341	699	497	29	30	2	2	5
Personel kierowniczy w administracji państwowej i pokrewnych organizacjach	2 270	1 572	141	362	134	22	23	7	4	5
Naczelnicy i inspektorzy w administracji państwowej	12 672	2 600	1 543	4 503	3 726	65	82	21	14	18

^x *Randici – služebnici – prema popisu stanovništva 1961, SZS, Statistički bilten broj 312, Beograd, jun 1964, s. 103.*

Tablica 27

Kwalifikacje zawodowe pracowników administracyjnych powiatowych komitetów ludowych w roku 1960^x

	Ogółem	Wyższe kadry administracji powiatu						Pozostali pracownicy administracji
		sekretarz	Kierow. sekretariatu	Kierownik wydziału (organizacja administracyjna)	Kierownik wydziału (sekcja organizacji gminnej)	Kierownik autonomicznej jednostki administracyjnej	Sędzia rozpatrujący mniejsze wykroczenia	
Ukończony fakultet lub wyższy zakład naukowy	2 110	70	30	194	40	125	60	1 591
Ukończone studia wyższe	705	2	-	58	5	137	17	486
Ukończona szkoła średnia (ogólnokształcąca lub zawodowa)	6 164	2	3	99	-	343	43	5 674
Ukończona 8-letnia szkoła powszechna	3 342	-	-	4	-	12	5	3 321
Ogółem:	12 321	74	33	355	45	617	125	11 072

^x Źródło: „International Social Science Journal”, UNESCO, 3/1961 (numer poświęcony problemom jugosłowiańskiej gminy) s. 436-437.

Tablica 28

Kwalifikacje zawodowe pracowników administracyjnych gminnych komitetów ludowych w 1960 roku^x

	Ogółem	Wyższe kadry administracyjne gmin					Pozostali pracownicy administracyjni
		Sekretarz	Kierownik wydziału	Kierownik sekcji	Kierownik urzędu na wsi	Sędzia rozpatrujący miejsce wykroczenia	
Ukończony fakultet lub wyższy zakład naukowy	2 483	230	358	24	3	97	1 771
Ukończone studia wyższe	1 372	223	293	23	21	91	721
Ukończona szkoła średnia (ogólnokształcąca)	16 602	324	793	375	564	416	14 130
	20 183	28	57	196	2 830	134	16 938
	40 640	805	1 501	618	3 418	738	33 560

^x Źródło: „International Social Science Journal”, UNESCO, 3/1961, s. 436-437.

Tablica 29

Pożądana (optymalna) i rzeczywista struktura kwalifikacyjna administracji państwowej w roku 1963^x

	Optymalna struktura kwalifikacji w %				Rzeczywista struktura kwalifikacyjna w %			
	Wykształcenie				Wykształcenie			
	Wyższe II stopnia	Wyższe I stopnia	Średnie	Niższe	Wyższe II stopnia	Wyższe I stopnia	Średnie	Niższe
Gmin	16	21	48	15	9,18	10,06	41,82	38,71
Powiatów	45	20	25	10	24,77	13,73	39,05	20,74
Republik	40	15	30	15	34,78	8,42	34,49	22,30
Związkowa	48	12	28	12	39,11	5,50	34,48	20,59

^x Źródło: Djuro Gataric, *Kadrovski problemi drzavne uprave*, „Socijalna politika” 4/1965, s. 367 i 370.

Tablica 30

Kwalifikacje zawodowe naczelnego personelu kierowniczego organizacji gospodarczych i instytucji^x

	Ogółem	Kwalifikacje zawodowe								Brak danych
		Wykształcenie				Robotnik				
		Wyższe II stopnia	Wyższe I stopnia	Średnie	Niższe	Wysokokwalifikowany	wykwalifikowany	przyuczony	niewykwalifikowany	
Kierownicy instytucji	10 800	2 860	1 852	4 657	1 130	138	111	23	13	16
Pomocnicy kierowników instytucji i naczeln.	13 269	2 748	1 331	5 742	3 067	161	142	18	29	31
Dyrektorzy przedsiębior. Gospodarczych	27 175	3 669	2 385	8 163	8 655	2 377	1 483	176	220	47
Dyrektorzy techniczni przedsiębior. gospodarczych	8 942	1 866	477	3 176	902	1 659	749	64	43	6
Dyrektorzy handlowi i finansowi przedsiębiorstw	2 648	508	393	1 104	471	98	47	4	5	18
pozostali	13 480	1 607	975	5 133	4 463	622	530	81	52	17

^x Radnici – služebnici – prema popisu stanovništva 1961, SZS, Statistički bilten broj 312, Beograd, jun 1964, s. 103.

Tablica 31
Kwalifikacje zawodowe dyrektorów przedsiębiorstw^x

		Ogółem	Wyskokwalifikowany	Wykwalifikowany	Przyuczony i niewykwalifikowany	Wykształcenie		
						Wyższe I i II stopnia	Średnie	Niższe
Przedsiębiorstwa zatrudniające 30 i więcej pracowników	Razem	7 790	1 578	575	27	2 663	2 322	625
	Przemysł i górnictwo	2 401	383	167	5	893	756	197
Przedsiębiorstwa zatrudniające od 7 do 29 pracowników	Razem	2 703	1 051	395	27	434	538	258
	Przemysł i górnictwo	178	35	23	2	28	56	34

^x Samoupravljanje u privredi – FNRJ, SZS, Statisticki bilten br. 259, Beograd, mart 1963, s. 40 i 41.

Tablica 32

Zapotrzebowanie na kadry w porównaniu ze stanem faktycznym w Hucie w Żelniczy w roku 1956^x

	Robotnicy				Pracownicy umysłowi i kadry techniczne z wykształceniem			
	wysokokwalifikowani	wykwalifikowani	przyuczeni	niewykwalifikowani	wyższym	średnim	niższym	pracownicy pomocniczy
Zapotrzebowanie (według regulaminu taryfowego)	2 122	3 647	3 889	3 420	210	666	230	0
Stan faktyczny	228	3 296	1 342	6 385	111	284	396	281

^x Na podstawie danych przedstawionych na I Kongresie Rad Robotniczych przez członka rady robotniczej Huty w Żelniczy, Mirka Balabana („Kongres Radnickih Saveta”, „Rad”, Beograd 1957, s. 626).

Tablica 33

Zapotrzebowanie na kadry w porównaniu ze stanem faktycznym w Hucie w Żelnicy w latach 1963-1964^x

	Robotnicy				Pracownicy umysłowi i kadry techniczne z wykształceniem			
	wysokokwalifikowani	wykwalifikowani	przyuczeni	niewykwalifikowani	wyższym	średnim zawodowym	niższym zawodowym	pracownicy pomocniczy
Zapotrzebowanie według planu^{xx}	1 698	4 549	2 865	2 410	379	939	329	45
Stan faktyczny^{xxx}	985	3 970	2 249	4 333	203	577	525	128

^x Dane uzyskane przez autora w Hucie w Żelnicy,

^{xx} plan na rok 1964

^{xxx} według stanu na dzień 10.XII.1963 r.

Tablica 34
Sytuacja kadrowa w przemyśle przetwórczym metali żelaznych^x

Rok	Kategoria	Wysokokwalif. lub I kategoria		Wykwalif. bądź II kategoria		Przyuczeni bądź III kategoria		Niewykwalif. bądź III kategoria		Ogółem	
			%		%		%		%		%
1959^{xx}	Robotnicy	1 267	4,11	8 592	27,72	8 408	27,12	12 726	41,05	31 002	100
1960^{xx}		1 324	4,10	8 700	26,95	8 457	26,19	13 806	42,76	32 287	100
1965^{xxx}		4 314	11,99	13 855	38,53	13 145	36,55	4 648	12,93	35 962	100
1959^{xx}	Pracownicy umysłowi	361	5,7	2 247	35,3	2 904	45,7	839	13,3	6 348	100
1960^{xx}		403	5,6	2 744	38,3	3 106	43,3	920	12,8	7 173	100
1965^{xxx}		1 965	26,32	3 727	49,72	1 144	15,29	644	8,67	7 484	100

^x M.Aleksić, *Uzreci i poreklo nezaposlenosti*, „Pregled” 1-2/1963, s. 83,

^{xx} stan istniejący,

^{xxx} planowana struktura kwalifikacyjna.

Tablica 35
Kwalifikacje zawodowe pracowników sektora upaństwowionego w 1963 r.^x

Zatrudnionych ogółem (w tys.)	w % ogółu zatrudnionych								
	Najwyższe kwalifikacje zawodowe	Wyższe kwalifikacje zawodowe	Średnie kwalifikacje zawodowe	Niższe kwalifikacje zawodowe	Personel pomocniczy	Robotnik			
						wysokokwalifikowany	wykwalifikowany	przyuczony	niewykwalifikowany
3 320	2,3	1,3	8,8	8,8	1,3	6,4	27,8	15,9	27,4

^x *Statisticki Godisnjak SFRJ 1965*, s. 99.

Tablica 36**Poziom wykształcenia pracowników sektora upaństwowionego w 1963 r.^x**

Zatrudnionych ogółem (w tys.)	w % ogółu zatrudnionych										
	bez wykształcenia	poniżej 4 oddz. szkoły podstawowej	4 oddz. szkoły podstawowej	6 oddz. szkoły podstawowej	8 oddz. szkoły podstawowej	Niepełna szkoła średnia	Pełna szkoła średnia	Niepełne wykształcenie wyższe I stopnia	Pełne wykształcenie wyższe I stopnia	niepełne wykształcenie wyższe II stopnia	Pełne wykształcenie wyższe II stopnia
3 320	6,7	3,1	44,2	7,7	11,2	7,1	16,4	0,4	1,0	0,2	2,3

^x *Statisticki Godisnjak SFRJ 1965, s. 99.*

Tablica 37
Przeciętna powierzchnia mieszkaniowa (w m²) na 1 mieszkańca^{(x)(xx)}

Rok	Przeciętna powierzchnia mieszkaniowa na 1 mieszkańca na obszarze:						
	SFRJ	Bośni i Hercegowiny	Czarnogóry	Chorwacji	Macedonii	Słowenii	Serbii
1952	8,7	5,7	6,7	9,8	7,0	10,6	9,3
1953	8,7	5,7	6,7	9,9	6,9	10,7	9,2
1954	8,7	5,7	6,7	9,9	6,9	10,8	9,2
1955	8,6	5,8	6,7	9,9	6,9	10,8	9,1
1956	8,7	5,8	6,8	10,0	7,0	10,9	9,1
1957	8,7	5,9	6,8	10,0	7,1	11,0	9,1
1958	8,8	6,0	6,8	10,1	7,2	11,1	9,2
1959	8,9	6,0	6,9	10,3	7,3	11,3	9,2
1960	9,0	6,2	6,9	10,4	7,4	11,5	9,3
1961	9,1	6,4	7,0	10,6	7,6	11,7	9,4
1962	9,3	6,3	7,1	10,8	7,7	11,9	9,6
1963	9,4	6,3	7,3	11,0	7,8	12,1	9,7

^x Statisticki Godisnjak SFRJ 1964, s. 500,

^{xx} Uwaga: do powierzchni mieszkaniowej zalicza się tutaj całą powierzchnię użytkową izb, kuchni, łazienki, klozetu, korytarzy, zamkniętego tarasu i werandy.

Tablica 38

Stosunek między liczbą bezrobotnych a liczbą wolnych miejsc pracy w lutym i sierpniu 1963 r.^{(x)(xx)}

	Luty 1963			Sierpień 1963		
	Liczba bezrobotnych (w tys.)	Liczba wolnych miejsc pracy (w tys.)	Stosunek (w %) wolnych miejsc pracy do liczby bezrobotnych	Liczba bezrobotnych (w tys.)	Liczba wolnych miejsc pracy (w tys.)	Stosunek (w %) wolnych miejsc pracy do liczby bezrobotnych
SFRJ	339 042	43 232	12,7	175 110	92 268	52,6
Bośnia i Hercegowina	41 812	9 908	11,7	18 615	14 504	77,8
Czarnogóra	7 617	626	8,2	2 994	1 452	48,4
Chorwacja	75 437	10 987	14,5	44 431	21 471	48,3
Macedonia	47 496	3 994	8,4	14 350	10 222	78,2
Słowenia	12 896	11 316	87,7	6 835	13 331	195,0
Serbia	153 784	11 401	7,4	87 885	31 288	35,6

^x *Statistički Godisnjak SFRJ 1964*, s. 381.

^{xx} W lutym 1963 r. liczba bezrobotnych była najwyższa, w sierpniu – najniższa. Liczby te ilustrują wahania typowe w skali rocznej.

Tablica 39**Wzrost liczby absolwentów szkół w okresie 1952-1964^x**

	1952	1964	Wskaźnik
Szkoły wyższe (I i II stopnia)	6 884	25 799	375
Szkoły średnie	23 810	50 330	212
Ośmioklasowe szkoły powszechne	60 348	229 032	380

^x M. Todorović, *Oslobadjanje rada*, „Kultura”, Beograd 1965, s. 25.

Tablica 40
Dochód narodowy w okresie przedwojennym i w latach 1947-1956^x

Rok	Przemysł i górnictwo	Roľnictwo	Pozostałe działy produkcyjne	Razem
1926	62,6	75,2	85,5	75,9
1938	91,7	95,0	96,1	95,1
1939	100,0	100,0	100,0	100,0
1947	120,3	77,8	87,1	89,8
1948	149,7	88,8	105,9	107,3
1949	166,0	94,7	121,2	118,4
1950	167,2	75,8	117,5	108,8
1951	161,2	95,0	112,4	114,6
1952	153,9	66,3	115,7	101,0
1953	172,3	94,7	123,4	120,5
1954	198,4	84,4	131,2	123,8
1955	232,7	102,9	137,0	141,4
1956	249,7	83,9	140,8	137,5

^x Velimir Vasić, *Ekonomska politika Jugoslavije*, „Savremena Administracija”, Beograd 1964, s. 156.

Tablica 41**Przeciętna płaca miesięczna i wskaźniki wzrostu nominalnych i realnych płac w latach 1952-1954^x**

	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Przeciętne płace nominalne (w tys. dinarów)	9,2	9,3	10,4	10,8	11,9	14,4	15,1	17,7	20,3	22,0	24,2	28,5	36,2
Wskaźnik wzrostu płac nominalnych	100	101	113	117	129	156	164	192	220	239	262	312	394
Wskaźnik wzrostu płac realnych	100	97	111	103	105	123	123	142	148	149	147	166	188

^x Jugoslavija 1945-1964. Statisticki Pregled, SZS, Beograd 1965, s. 250.

Tablica 42**Wzrost rozpiętości płac w gospodarce upaństwowionej w latach 1951-1956^x**

Rok	Robotnicy		Pracownicy umysłowi	
	niewykwalifikowani	wysokokwalifikowani	pomocniczy	Z wyższym wykształceniem
1951	100	138,3	100	170,5
1956	100	209,3	100	258,2

^x Źródło: *Kongres Radnickih Saveta, op. cit.*, s. 36

Tablica 43

Rozpiętość płac w sektorze upaństwowionym w latach 1959, 1960 i 1963 (płaca robotnika niewykwalifikowanego = 100%)^x

Rok	Pracownicy fizyczni				Pracownicy umysłowi				
	niewykwa- lifikowani	przyuczeni	wykwalifi- kowani	wysokokwa- lifikowani	pomoc. prac. biurowi	z wykształceniem			
						niższym	średnim	wyższym I stopnia	wyższym II stopnia
1959	100	122	159	231	103	134	181	296	296
1960	100	124	164	240	102	137	186	316	316
1963	100	113	143	190	98	139	186	212	273

^x *Statistički Godisnjak SFRJ 1960, s. 256; Statistički Godisnjak SFRJ 1961, s. 260; Jugoslavija 1945-1964. Statistički Pregled, Beograd 1965, s. 65.*

Tablica 44

Miesięczne płace robotników (łącznie z premiami i nagrodami) w roku 1960 według kwalifikacji

Robotnicy	Ogółem	Bez odpowiedzi	Do 11 000	11 000-14 000	14 000-17 000	17 000-20 000	20 000-23 000	23 000-26 000	26 000-29 000	29 000-35 000	35 000-41 000	Powyżej 41 000
Wysokokwalifikowani	762	8	14	17	78	155	107	114	68	99	50	52
	100	1,0	1,8	2,3	10,3	20,4	14,0	14,0	8,9	13,0	6,6	6,8
Wykwalifikowani	1 320	9	120	234	325	239	130	91	59	67	26	20
	100	0,7	9,1	17,7	24,0	18,1	9,8	6,9	4,5	5,1	1,9	1,6
Przyuczeni	1 449	19	530	375	236	115	65	44	25	19	13	8
	100	1,3	36,8	25,9	16,3	7,9	4,5	3,0	1,7	1,4	0,9	0,6
Niewykwalifikowani	1 477	36	812	331	133	87	23	25	17	8	1	4
	100	2,5	55,0	22,4	9,0	5,9	1,6	1,7	1,2	0,5	-	0,2
Bez odpowiedzi	4	-	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-
	100	-	50,0	25,0	-	-	25,0	-	-	-	-	-
Ogółem	5 012	72	1 468	958	772	596	326	274	169	193	90	84
	100	1,5	29,3	19,1	15,4	11,9	6,5	5,5	3,4	3,9	1,8	1,7

^x Dragomir Drasković, *Kvalifikaciona struktura kao faktori integracije, Socijalna struktura i pokretljivost radnicke klase Jugoslavije*, Institut Drusvenih Nauka, Beograd 1963, s. 488.

Tablica 45

Pracownicy sektora upaństwowionego według wysokości osobistych dochodów w roku 1963^x

	Ogółem	Do 10 tys. din.	10-15 tys. din.	15-20 tys.	20-25 tys.	25-30 tys.	30-40 tys.	40-50 tys.	50-60 tys.	60-80 tys.	80-100 tys.	Powyżej 100 tys.
Ogółem:	100	1,9	8,6	19,2	19,2	15,6	18,3	8,7	4,1	3,0	0,9	0,5
Działy gospodarcze	100	1,9	9,6	20,7	20,2	15,7	17,2	7,8	3,6	2,4	0,6	0,3
Działy niegospodarcze	100	1,9	3,7	12,4	14,5	15,2	23,4	12,9	6,7	5,7	2,1	1,5

^x Statisticki Godisnjak SFRJ 1964, s. 296.

Tablica 46

Wybrane grupy specjalistów według wysokości osobistych dochodów miesięcznych w 1964 r. (w tys. dinarów)^x

Technicy budownictwa	Technicy przemysłu maszynowego	Technicy normowania	Technicy lekarscy	pielęgniarze	księgowi	Wykładowcy szkół podstawowych	Nauczyciele szkół podstawowych
45,7	43,9	36,5	34,2	26,0	35,8	34,6	34,6

^x Statisticki Godisnjak SFRJ 1965, s. 515.

Tablica 47**Wybrane grupy personelu kierowniczego według wysokości dochodów miesięcznych w roku 1963 (w tys. dinarów)^x**

Kierownicy:	
Szkół podstawowych	44,5
Placówek zdrowia	91,2
Dyrektorzy:	
Przedsiębiorstw przemysłowych	77,2
Przedsiębiorstw rzemieślniczych	55,0
Przedsiębiorstw budowlanych	78,0
Przedsiębiorstw handlu hurt.	68,8
Przedsiębiorstw rolnych	56,3
Techniczni przeds. gosp.	67,6
Handlowi przeds. gosp.	59,9
Finansowi przeds. gosp.	59,3

^x Statisticki Godisnjak SFRJ 1965, s. 515.

Tablica 48

Gospodarstwa domowe pracowników umysłowych i fizycznych według podziału na grupy dochodowe^x

Grupy dochodowe (wysokość dochodów rocznych w tys. dinarów)	robotnicze gospodarstwa domowe			gospodarstwa domowe prac. umysłowych		
	dochody			dochody		
	ogółem	w tym:		ogółem	w tym:	
		zwycz.	nadzwycz.		zwycz.	nadzwycz.
do 185	100	92,8	7,2	100	92,7	7,3
185-210	100	89,5	10,4	100	91,8	8,2
210-235	100	87,0	13,0	100	87,3	12,7
235-260	100	83,7	16,3	100	84,5	15,3
260-285	100	80,5	19,5	100	83,4	16,6
285-310	100	76,2	23,8	100	79,5	20,5
310-335	100	68,9	31,1	100	74,5	25,4
powyżej 335	100	70,2	29,8	100	69,2	30,8

^x D. Šijan, *Problemi stimulacije u privredi*, „Kultura” 1957, s. 221.

Tablica 49

Wpływ dodatku rodzinnego na rozpiętość płac indywidualnych w roku 1956^x

	Robotnik niewykwalifikowany	Robotnik wysokokwalifikowany	Pracownik umysłowy z wyższym wykształceniem
Łączne dochody miesięczne (w dinarach)	7 870	16 460	20 780
+ dodatek na 1 dziecko	11 110	19 700	23 020
+ dodatek na 2 dzieci	13 850	22 440	26 760
+ dodatek na 3 dzieci	16 090	24 680	29 000

^x Miłos Macura, *Funkcje niegospodarcze i ich miejsce w gospodarce narodowej*, w zbiorze: „Z prac ekonomistów jugosłowiańskich”, PWN, Warszawa 1963, s. 426.

Tablica 50**Żłobki w okresie 1955-1962^x**

	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962
Liczba żłobków	77	75	72	71	69	66	61	58
Liczba dzieci	3 063	3 190	3 050	2 868	3 199	4 032	3 359	2 910

^x *Statistički Godišnjak SFRJ 1964*, s. 335.

Tablica 51

Warunki mieszkaniowe 4-osobowych rodzin pracowników umysłowych i fizycznych^x

Grupa rodzin pracowników	Liczba rodzin ogółem		Liczba rodzin, które posiadały																	
			Pow. 2 pokoi z kuchnią i łazienką		2 pokoje z kuchnią i łazienką		2 pokoje z kuchnią		2 pokoje z łazienką		2 pokoje		1 pokój z kuchnią i łazienką		1 pokój z kuchnią		1 pokój z łazienką		1 pokój	
		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%
Fizycznych	666	100	4	0,6	64	9,6	88	13,21	-	-	6	0,9	50	7,5	344	51,65	5	0,75	105	15,7
Umysłowych	580	100	31	5,34	114	19,65	100	17,24	9	1,65	7	1,2	52	8,96	225	38,44	3	0,51	39	6,7

^x Na podstawie danych ogłoszonych w: *Statisticki bilten*, broj 175, VIII 1960, s. 7.

Tablica 52

Liczba bezrobotnych wśród pracowników sektora upaństwowionego w latach 1956-1965^x

Rok	Bezrobotni (w liczbach bezwzględnych)	w %	Rok	Bezrobotni (w liczbach bezwzględnych)	w %
1956	99 338	4,4	1961	191 283	5,7
1957	115 904	4,7	1962	236 563	6,8
1958	132 004	5,0	1963	230 200	6,4
1959	161 633	5,7	1964	212 000	5,7
1960	159 230	5,2	1965	237 051	6,2

^x *Bulletin des Statistiques du travail*, 1966, 1^{er} trimestre, s. 26, 2^{ème} trimestre, s. 26.

Tablica 53**Bezrobotni (w tys.) w okresie 1957-1963 według kwalifikacji (stan pod koniec roku)^x**

	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963
Bezrobotni ogółem:	123,7	173,7	164,5	184,9	232,6	274,0	229,0
górnicy	115,3	163,7	154,5	175,0	221,1	253,7	207,3
Wykwalifikowan ^{xx}	16,5	24,0	20,6	20,5	31,9	43,4	31,5
Niewykwalifikowan ^{xxx}	98,8	139,7	133,9	154,5	189,2	210,3	175,8
Prac. umysłowi	8,4	10,0	10,0	9,9	11,5	20,3	21,7
Z ukończoną szkołą podstawową	4,4	5,0	4,9	5,2	5,9	9,7	10,0
Z niepełną szkołą średnią	2,9	3,5	3,5	3,2	2,9	4,4	4,0
Z ukończoną szkołą średnią	1,0	1,3	1,4	1,3	2,3	5,2	6,5
W wyższym wykształceniem	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	1,0	1,2

^x Statisticki Godisnjak SFRJ 1964, s. 115.^{xx} W rubryce tej uwzględniono również robotników wysokokwalifikowanych^{xxx} Rubryka ta obejmuje również robotników przyuczonych

Tablica 54

Wahania poziomu bezrobocia w poszczególnych miesiącach roku na przykładzie 1964 i 1965 r.^x

		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Rok 1964	Ogółem (w tys.)	273	288	259	223	193	172	172	171	180	188	202	228
	W tym prac. niewykwalif.xx	233	249	224	192	166	147	143	143	149	155	170	194
Rok 1965	Ogółem (w tys.)	266	285	275	250	229	206	199	197	212	221	237	267
	W tym prac. niewykwalif.xx	230	248	237	215	196	175	167	164	170	175	189	217

^x „Socjalna politika” 1/1966, s. 122 i 5/1966, s. 588.

^{xx} Rubryka obejmuje również robotników przyuczonych i pomocniczych pracowników biurowych. Ta ostatnia grupa stanowi jednak tak nieznaczny odsetek, że wnioski dotyczące robotników niewykwalifikowanych i przyuczonych nie mogą podlegać rewizji.

Tablica 55

Klasyfikacja gospodarstw domowych według środowisk społecznych w 1963 r.^x

	Liczba gospodarstw domowych	Liczba umownych jednostek konsumujących w gosp. dom.	Liczba zatrudnionych na gosp. dom.	Liczba dzieci na gosp. dom.	Liczba członków gosp. dom.
Gospodarstw domowych ogółem	16 567	3,4	0,8	1,5	4,1
Chłopskie gosp. dom.	4 352	4,0	-	1,5	4,5
Gosp. dom. mieszane	4 531	4,2	0,9	1,8	5,0
Nierolnicze gosp. dom.	7 684	2,7	1,1	1,3	3,4
Robotnicze gosp. dom.	5 312	2,9	1,5	1,5	3,6

^x Źródło: *Anketa o licnej potrošnji u 1963 – IV Dec. Statisticki bilten br. 368*, SZS, Beograd, oktobar 1965, s. 5-9.

Tablica 56

Współzależność między funkcją zawodową żony i męża^x

	Zankietowane żony ogółem	Zajęcia męża											
		Ogółem w %	Rob. niewykwal.	Rob. rolny	górnik	Rob. przemysłu	Rob. rzemiosła	Prac. transportu	Prac. handlu	Zatrudniony w usługach	P. adm. i kierown.	Fachowcy i artyści	Pozostali
Ogółem:	13 041	100	5,7	1,1	0,2	12,7	19,4	4,2	4,4	6,3	22,6	16,9	6,5
Robotnice niewykwal.	2 368	100	18,8	1,4	0,5	15,5	23,5	6,0	2,4	8,5	12,1	1,9	9,4
Robotnice włóknarki	1 650	100	6,5	3,9	0,2	25,2	32,9	4,9	3,1	4,5	11,2	2,9	4,7
Robotnice przem. met.	211	100	7,7	1,4	-	34,6	36,8	3,7	0,4	5,3	7,1	1,0	2,0
Rob. przem. graficznego	261	100	3,4	0,7	-	20,3	28,6	6,8	3,4	5,5	19,9	5,7	5,7
Rob. innych przem. i rzem.	1 210	100	7,4	1,1	0,2	21,0	32,8	4,7	3,1	6,7	12,3	3,6	7,1
Prac. transp. i handlu	1 096	100	2,6	0,4	0,6	9,6	25,4	6,2	11,5	9,8	21,3	6,2	6,4
Kier. w przeds. i inst.	98	100	-	-	-	2,1	1,0	3,1	7,1	6,1	53,1	24,4	3,1
Urzędniczek	4 072	100	0,6	0,4	0,2	7,5	11,5	3,5	5,6	5,2	37,9	22,2	5,6
Prac. służby zdr.	826	100	0,6	1,0	0,6	6,4	13,3	3,3	3,5	6,0	21,5	36,5	7,3
Prac. kult. i oświaty	932	100	-	-	-	0,8	2,1	0,8	2,7	6,9	22,0	58,8	5,9
Pozostali fachowcy	317	100	-	-	0,4	4,5	4,6	1,3	2,2	2,2	15,1	64,3	5,4

^x Źródło: Anketa z zapeslenim zenama, „Statisticki bilten” br. 155, Beograd, november 1959, s. 47.

Tablica 57

Wydatki na oświatę, rozrywkę i wypoczynek (na gosp. domowe) w roku 1963x

	Nierolnicze		Mieszane		Rolnicze	
	w tys. din.	%	w tys. din.	%	w tys. din.	%
Wydatki pien. ogółem	577,4		409,4		186,4	
Wydatki na oświatę i wypoczynek	35,9	100	18,3	100	7,0	100
1. Książki, czasopisma, gazety	13,7	38,2	9,4	51,4	4,1	58,5
w tym: książki i przybory szkolne	5,5	15,3	5,0	27,3	3,3	47,1
2. Przedmioty służące rozrywce	8,5	23,7	3,3	18,1	1,3	18,4
3. Wydatki na oświatę (nietowar.)	1,5	4,2	0,7	3,8	0,1	1,4
4. Kino, teatr i imprezy	4,4	12,2	2,0	10,9	0,6	8,6
5. Urlop i podróże	7,8	21,7	2,9	15,8	0,9	12,9

^x Neyenka Janković, *Obrazovanje razonoda i odmor u licnoj potrosnji stanovništva Jugoslavije*, „Socijalna politika” 11-12/1965, s. 1067. Tablica ta została opracowana na podstawie wyników cytowanych już badań nakietowych dotyczących poziomu osobistej konsumpcji ludności.

Tablica 58

Gospodarstwa chłopskie według arealu ziemi w roku 1960^x

Grupy gospodarstw	Gospodarstwa		Powierzchnia	
	Liczba (w tys.)	%	W tys. ha	%
Wszystkie gospodarstwa	2 629	100	10 564	100
do 2 ha	915	34,9	950	9,0
od 2 do 5 ha	988	37,5	3 300	31,5
od 5 do 8 ha	442	16,9	2 750	26,2
powyżej 8 ha	284	10,5	3 490	33,2

^x Statisticki Godisnjak SFRJ 1964, s. 415.

Tablica 59

Struktura gospodarstw rolnych w Jugosławii w 1931 r.^x

	Liczba gospodarstw		Powierzchnia	
	w liczbach bezwzględnych	w %	w liczbach bezwzględnych (w ha)	w %
Ogółem	1 985 725	100,0	10 649 940	100,0
do 2 ha	671 865	33,8	693 542	6,5
2-5 ha	676 284	34,0	2 287 570	21,4
5-10 ha	407 237	20,5	2 873 115	26,9
10-20 ha	174 068	8,8	2 380 826	22,3
20-50 ha	49 314	2,4	1 388 570	13,0
50-100 ha	5 156	0,2	338 076	3,1
100-200 ha	1 099	0,05	147 868	1,3
200-500 ha	494	0,02	146 549	1,3
powyżej 500 ha	208	0,01	389 824	3,5

^x Guy Caire, *L'économie yougoslave*, Les Editions Ouvrières, Paris 1962, s. 115.

Tablica 60

Dochody gospodarstw chłopskich według źródeł w 1959 r.^x

Grupa gospodarstw ^{xx}	% ogółu gospodarstw	Przeciętnie na gospodarstwo (w tys. din.)		Przeciętnie na członka gospod. dom. (w tys. din.)	
		Dochód z gospod.	Całkowity dochód	Dochód z gospod.	Całkowity dochód
I	51,0	176	305	33	57
II	24,1	297	391	56	72
III	17,8	456	535	80	107
IV	4,7	670	760	106	120
V	1,8	870	920	136	144
VI	0,6	1 040	1 050	146	146
Przeciętna	100,0	265	407	50	76

^x Petar J. Marković, *Strukturne promene na selu kao rezultat ekonomskog razvitka – period 1900-1960*, „Zadružne Knige”, Beograd 1963, s. 129.

^{xx} Wartość rocznej produkcji towarowej: I – do 100 tys. dinarów; II – od 100 do 200 tys. din.; III – od 200 do 400 tys. din.; IV – od 400 do 600 tys. din.; V – od 600 do 800 tys. din.; VI – powyżej 800 tys. din.

Tablica 61
Kooperacja w zakresie orki w Wojwodinie w 1959 r.^x

Grupa gospodarstw	% gospodarstw, w których spółdzielnia wykonała orkę	% powierzchni ornej zaoranej traktorem spółdzielni
I	21	20
II	41	18
III	30	16
IV	41	16
V	46	17
VI	100	35
Przeciętna	32	18

^x Petar J. Marković, *Strukturne promene na selu kao rezultat ekonomskog razvika*, op. cit., s. 134.

Tablica 62

Wykorzystanie cudzej siły roboczej w gospodarstwach chłopskich w 1960 r.^x

Grupa gospodarstw	Liczba dni roboczych świadczonych przez cudzą siłę roboczą na gospodarstwo w rejonie ^{xx}				
	I	II	III	IV	V
I	3,5	10,3	3,4	7,4	-
II	10,4	13,2	7,0	12,2	-
III	19,4	28,0	12,3	22,5	-
IV	38,0	46,0	30,4	26,0	-
V	39,0	121,0	72,0	26,0	-
VI	121,0	143,0	72,0	-	-
przeciętnie	14,7	19,8	5,9	9,5	-

^x Petar J. Marković, *Strukturne promene na selu kao rezultat ekonomskog razvitka*, op. cit., s. 133.

^{xx} Rejony: I. Równinno-zbożowy, z rozwiniętą produkcją zbóż (w szczególności kukurydzy), buraka cukrowego, konopi, roślin oleistych i intensywną hodowlą bydła. Przeciętna wielkość gospodarstwa jest największa (przy najmniejszym rozdrobnieniu gospodarstwa). Najniższy jest również odsetek ludności rolniczej. Siłą pociągową są głównie konie i maszyny; II – pagórkowaty, sadowniczo-hodowlany (również uprawa winorośli). Przeważa hodowla bydła, następnie trzody chlewnej. Ludność rolnicza nieco większa niż w rejonie I. Siłą pociągową jest głównie bydło, a następnie konie; III – górski, pastwisk i hodowli. Występuje sadownictwo (śliwy, jabłonie). Ekstensywna hodowla bydła i owiec. Siłą pociągową jest bydło, następnie konie. Ludność rolnicza większa niż w rejonie II. Rolnictwo – to przede wszystkim łąki i pastwiska; IV – nadmorski: uprawy adriatyckie: owoce południowe, winorośl i wczesne warzywa. Hodowla owiec i pszczelarstwo. Rozwinięte rybołówstwo morskie. Najmniejsza powierzchnia ziemi uprawnej na mieszkańca; V. Wardarski (Macedonia): bawełna, tytoń, opium, fistaszki, sezam itd. Hodowla przede wszystkim owiec. Siłą pociągową jest głównie bydło.

Tablica 63

Struktura siły roboczej w fabrykach Serbii w roku 1949^x

Pochodzenie społeczne	% robotników	% robotnic	Ogółem (w %)
Robotnicy miejscy	63,0	66,2	65,0
Chłopi bezrolni	12,9	10,8	12,0
Chłopi z gospodarstwem do 3 ha	15,6	4,5	10,0
Chłopi z gospodarstwem od 3 do 10 ha	1,9	0,8	1,3
Chłopi z gospodarstwem powyżej 10 ha	0,8	-	0,4
Członkowie spółdzielni produkcyjnych	0,9	0,8	0,8
Byli rzemieślnicy i inni	3,6	1,5	2,1
Byli urzędnicy itp.	0,4	0,4	0,4
Pozostali	0,9	15,0	8,0
Razem	100,0	100,0	100,0

^x Cvetko Kostić, Seljaci industriski radnici, „Rad”, Beograd 1955. Są to dane na dzień 31.VII.1949 r. Dotyczą okresu, w którym w przemyśle nie ma prawie robotników sezonowych (rekrutujących się głównie ze wsi).

Tablica 64

Struktura gospodarstw chłopskich^x

Gospodarstwa chłopskie (w tys.) o powierzchni															
Do 1 ha		Od 1 do 2 ha		Od 2 do 3 ha		Od 3 do 4 ha		Od 4 do 5 ha		Od 5 do 8 ha		Od 8 do 10 ha		Powyżej 10 ha	
	%		%		%		%		%		%				%
470	17,9	446	17,0	393	15,0	307	11,4	251	9,5	422	16,1	142	5,4	187	7,1

^x Dane spisu z 1960 r., za: *Statisticki Godisnjak SFRJ 1964*, s. 415.

Tablica 65

Absolwenci szkół wśród nowozatrudnionych w sektorze upaństwowionym według środowiska w okresie 1957-1960^x

Rok	Przyrost zatrudnionych (w tys.)	Liczba absolwentów szkół ^{xx} (w tys.)		Liczba nowozatrudnionych, którzy nie są absolwentami szkół i nie posiadają kwalifikacji (w tys.)
1957	161	60	18	101
1958	164	60	18	104
1959	173	62	19	112
1960	245	70	20	175

^x Petar J. Marković, *Struktura promene na selu...*, op. cit., s. 70.

^{xx} Uwzględnione zostały tylko szkoły, które przygotowują bezpośrednio do podjęcia pracy (fakultety, szkoły wyższe, średnie i niższe szkoły zawodowe, szkoły dla uczniów zatrudnionych w gospodarce itd.) Nie wliczono gimnazjów, zakłada się bowiem, iż po ich ukończeniu uczniowie podejmują dalsze studia.

Tablica 66

Wypadki przy pracy w gospodarce upaństwowionej w 1958 i 1964 r.^x

Rok	Liczba wypadków na 1 000 zatrudnionych	Wskaźnik	Liczba wypadków śmiertelnych na 1 000 zatrudnionych	Wskaźnik	Liczba dni niezdolności do pracy na 1 wypadek	Wskaźnik
Gospodarka narodowa ogółem						
1958	96	100	2,33	100	13,7	100
1964	76	79	1,33	57	16,3	119
Przemysł						
1958	159	100	3,28	100	12,7	100
1964	110	69	1,57	48	15,4	121
Rolnictwo						
1958	54	100	3,06	100	18,7	100
1964	79	146	1,85	60	16,3	87

^x Lubomir Purić, *Stanje zaštite na radu u poljoprivredi*, „Socijalna politika” 6/1965, s. 594.

Tablica 67

Konsumpcja produktów żywnościowych (w kg) na głowę ludności oraz na głowę chłopskiego gospodarstwa domowego w 1962 r.^x

	Pszenica i żyto	Mąka kukurydziana	Warzywa	Owoce	Mięso	Tłuszcze	Mleko (litr)	Jaja (sztuki)	Cukier
Na głowę ludności	159	31	129	45	26,5	11,7	127	64	16,6
Na głowę chłopskiego gosp. dom. ogółem	132	43	94	25	19	13	78	71	8
Na głowę chłopskiego gosp. dom. o najniższym dochodzie (do 80 tys. din. rocznie)	152	22	76	12	17	11	62	62	2
Na głowę chłopskiego gosp. dom. o najwyższym dochodzie (powyżej 960 tys. din. rocznie)	123	56	111	39	23	15	105	85	9

^x Jugoslavije 1945-1964, "Statisticki Pregled", SZS, Beograd 1965, s. 251; Statisticki Godisnjak SFRJ 1964, s. 307.

Tablica 68

Budżety chłopskich gospodarstw domowych według wielkości dochodów w 1962 r.^x

	Ogółem	Grupy gospodarstw domowych według wielkości dochodów											
		do 80 tys. din.	80-160 tys. din.	160-240 tys. din.	240-320 tys. din.	320-400 tys. din.	400-480 tys. din.	480-560 tys. din.	560-640 tys. din.	640-720 tys. din.	720-800 tys. din.	800-960 tys. din.	powyżej 960 tys. din.
Liczba zankietowanych gosp. dom.	2 518	27	111	221	272	333	329	329	288	242	176	135	220
Liczba osób w gosp. dom.	5,4	2,9	3,9	4,0	4,6	4,8	4,8	5,3	5,4	5,4	6,0	6,3	7,6
Wpływy i konsumpcja w gospodarstwie domowym (w tys. dinarów)													
Wpływy ogółem	565,5	164,7	204,9	253,9	338,4	416,6	477,5	555,0	627,0	719,0	778,1	871,0	1 212,9
Wydatki materiałowe	85,1	26,6	28,1	34,6	48,9	63,0	65,8	79,5	90,5	96,9	114,0	135,4	215,1
Wpływy netto	480,4	138,1	176,8	219,3	289,5	353,5	411,7	475,7	536,5	622,1	664,1	735,6	997,8
Konsumpcja osobista	384,5	161,1	191,7	212,5	259,6	303,8	352,3	388,3	425,6	462,8	506,5	550,2	695,5
Żywność i napoje	236,7	102,7	122,6	142,4	169,8	193,2	222,0	241,8	262,5	284,1	302,5	331,3	393,0

^x Statisticki Godisnjak SFRJ 1964, s. 307.

Tablica 69

Organy samorządu robotniczego w jednostkach produkcyjnych zatrudniających powyżej 30 pracowników^x

Organów ogółem	Rodzaje organów			Liczba organów, które miały prawo decydowania w następujących sprawach:		
	Rady robotnicze		Liczba jednostek produkcyjnych, których członkowie tworzą radę robotniczą	Systematyzacja i rozmieszczanie pracowników na stanowiska pracy	Przyjmowanie i zwalnianie oraz dyscyplinarna odpowiedzialność pracowników	Podział dochodów osobistych
	Liczba rad robotniczych	Liczba członków				
11 820	6 171	78 815	5 649	9 650	9 402	9 142

^x Statisticki Godisnjak SFRJ 1965, s. 69.

Tablica 70

Członkowie rad robotniczych i komitetów zarządzających według kwalifikacji w zestawieniu ze strukturą kwalifikacyjną społeczności przedsiębiorstw w latach 1965^x i 1961^{xx}

	Ogółem		Wysokokwalifikowani		Kwalifikowani		Przyczeni		Niewykwalifikowani	
	1956	1961	1956	1961	1956	1961	1956	1961	1956	1961
Robotnicy zatrudnieni	100	100	7,8	6,6	36,8	34,3	24,7	17,4	30,7	41,5
Robotnicy-członkowie rad robotn.	100	100	19,2	18,2	51,3	51,3	18,5	17,1	11,0	13,3
Prac. umysłowi zatrudnieni	100	100	15,2	18,6	39,7	35,1	32,3	46,1 ^{xxx}	12,8	
Prac. umysł.-członkowie rad robotn.	100	100	15,5	13,9	45,7	44,9	35,4	37,7	5,4	2,7
Komitety zarządzające										
Robotnicy-członkowie kom. zarz.	100	100	27,6	27,3	51,2	50,8	14,0	12,9	7,2	8,0
Prac. umysł.-członkowie kom. zarz.	100	100	23,0	27,6	44,4	45,4	30,0	26,1	2,5	0,8

^x Wg danych z Kongresu rad Robotniczych

^{xx} Wg danych spisu z 31.III.1961 r.

^{xxx} Liczba ta obejmuje również pomocniczych pracowników umysłowych

Tablica 71

Członkowie rad robotniczych i komitetów zarządzających według kwalifikacji w 1963 r. ^{(x)(xx)}

Członkowie rad robotniczych i komitetów zarządzających	Robotnicy						Pracownicy umysłowi				
	Ogółem	W tym robotnicy:					ogółem	W tym z wykształceniem:			
		wysokokwalifikowani	wykwalifikowani	przyuczeni	niewykwalifikowani	uczniowie		Wyższym II stopnia	Wyższym I stopnia	średnim	Niższym
152 563	113 593	24 340	57 195	17 318	13 600	1 140	38 975	4 706	2 925	19 467	11 877
	100	21,4	50,3	15,2	11,9	1,0	100	12,0	7,5	49,9	
Komitety zarządzające											
50 467	31 284	9 892	15 583	3 428	2 297	84	19 183	3 859	2 350	9 137	
	100	31,6	49,8	10,9	7,3	0,3	100	20,1	12,2	47,6	

^x Statisticki Godisnjak SFRJ 1965, s. 68.

^{xx} Dotyczy przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 31, względnie 71 pracowników (społeczności przedsiębiorstw, które liczą powyżej 30 i mniej niż 70 pracowników, mogą stanowić radę robotniczą).

Tablica 72

Udział robotników w działalności ZKJ w zależności od kwalifikacji zawodowych^x

Robotnicy	Ogółem	Nie należący do ZKJ	Jest <u>tylko</u> członkiem ZKJ	Wchodzi w skład instancji ZKJ <u>wewnątrz</u> przedsiębiorstwa	Wchodzi w skład instancji ZKJ <u>poza</u> przedsiębiorstwem	Wchodzi w skład instancji ZKJ <u>wewnątrz</u> i <u>poza</u> przedsiębiorstwem	Brak odpowiedzi
Wysokokwalifikowani	769	559	144	40	6	13	
	100	73,3	18,9	5,3	0,7	1,8	
Wykwalifikowani	1 320	1 038	277	38	7	7	3
	100	78,7	17,2	2,9	0,5	0,5	0,2
Przyuczeni	1 449	1 242	176	14	15	1	1
	100	85,8	12,3	0,9	1,0	-	-
Niewykwalifikowani	1 477	1 328	137	7	4	-	1
	100	89,9	9,2	0,4	0,2	-	-
Ogółem:	5 012	4 173	684	99	32	21	5
	100	83,3	13,6	2,0	0,6	0,4	0,1

^x Drasković Dragomir, *Kvalifikaciona struktura kao faktor integracije radnicke klase Jugoslavije*, „Socijalna struktura i pokrotiljivost radnicke klase Jugoslavije”, Institut Drustvenih Nauka, Beograd 1963, s. 466.

Tablica 73

Udział robotników w działalności związków zawodowych w zależności od kwalifikacji zawodowych^x

Robotnicy	Ogółem	Nie należy do związków zawodowych	Jest <u>tylko</u> członkiem związków zawodowych	Wchodzi w skład instancji związków zawodowych <u>wewnątrz</u> przedsiębiorstwa	Wchodzi w skład instancji związkowej <u>poza</u> przedsiębiorstwem	Wchodzi w skład instancji związkowej <u>wewnątrz</u> i <u>poza</u> przedsiębiorstwem	Bez odpowiedzi
Wysokokwalifikowani	762	8	625	108	3	17	1
	100	1,0	82,0	14,2	0,4	2,4	-
Wykwalifikowani	1 320	44	1 109	128	4	31	4
	100	3,3	84,0	9,7	0,3	2,4	0,3
Przyuczeni	1 449	91	1 234	99	10	15	
	100	6,3	85,2	6,8	0,6	1,1	
Niewykwalifikowani	1 477	206	1 196	55	1	18	1
	100	14,0	81,0	3,7		1,2	0,1
Bez odpowiedzi	4	1	3				
	100	25,0	75,0	-	-	-	-
Ogółem:	5 012	350	4 167	390	18	81	6
	100	6,9	83,2	7,8	0,4	1,7	0,1

^x Drasković Dragomir, *Kvalifikaciona struktura...*, op. cit., s. 465.

Tablica 74

Udział robotników w działalności Socjalistycznego Związku Ludu Pracującego w zależności od kwalifikacji zawodowych^x

Robotnicy	Ogółem	Nie jest członkiem SZLP	Jest <u>tylko</u> członkiem SZLP	Jest członkiem instancji SZLP	Brak odpowiedzi
Wysokokwalifikowani	762	143	552	64	3
	100	18,8	72,6	8,3	0,3
Wykwalifikowani	1 320	443	806	69	2
	100	33,6	61,1	5,2	0,1
Przyuczeni	1 449	561	811	77	
	100	38,7	55,9	5,4	
Niewykwalifikowani	1 477	749	676	52	
	100	50,7	45,7	3,6	
Ogółem:	5 012	1 894	2 846	262	5
	100	37,8	56,7	5,3	0,2

^x Drasković Dragomir, *Kvalifikaciona struktura...*, op. cit., s. 466.

Tablica 75

Udział robotników w działalności organizacji młodzieżowej w zależności od kwalifikacji zawodowych^x

Robotnicy	Ogółem	Nie jest członkiem organizacji młodzieżowej	Jest <u>tylko</u> członkiem organizacji młodzieżowej	Jest członkiem instancji organizacji młodzieżowej	Brak odpowiedzi
Wysokokwalifikowani	762	555	184	22	1
	100	72,9	24,2	2,9	-
Wykwalifikowani	1 320	1 096	202	18	4
	100	83,5	15,3	1,4	0,3
Przyuczeni	1 449	1 226	202	17	4
	100	84,7	13,9	1,2	0,2
Niewykwalifikowani	1 477	1 304	157	14	2
	100	88,3	10,7	0,9	0,1
Bez odpowiedzi	4	4	-	-	-
	100	100	-	-	-
Ogółem:	5 012	4 185	745	71	11
	100	83,5	14,8	1,5	0,2

^x Drasković Dragomir, *Kvalifikaciona struktura...*, op. cit., s. 467.

Tablica 76

Czołowi przedstawiciele organów samorządu robotniczego i organizacji społeczno-politycznych według funkcji zawodowej^x

	Ogółem		Przewodniczący RR		Przewodniczący KZ		Sekretarze OP		Przewodniczący OP	
		%		%		%		%		%
Kierownicy służby^{xx}	31	13,1	8	12,9	3	5,3	12	20,0	8	13,8
Kierownicy produkcji	93	39,4	26	41,9	25	44,7	16	26,7	28	44,8
Kierownicy produkcji	37	15,7	13	20,0	11	19,7	7	11,7	6	10,4
Brygadziści produkcji	36	15,2	7	11,3	6	10,7	14	23,3	9	15,5
Robotnicy w produkcji	20	8,5	5	8,1	6	10,7	5	8,3	4	6,9
Brak danych	19	8,1	3	4,8	5	8,9	6	10,0	5	8,6
Ogółem:	236	100,0	62	100,0	56	100,0	60	100,0	58	100,0

^x Uredjenje odnosa u preduzecu samoupravnim normama, op. cit.

^{xx} Dotyczy służby ekonomicznej, technicznej, administracyjnej i innych specjalistycznych jednostek organizacyjnych poza bezpośrednią produkcją.

Tablica 77

Czołowi przedstawiciele samorządu robotniczego i organizacji społeczno-politycznych według udziału w instancjach organizacji społeczno-politycznych w przedsiębiorstwie^x

	Ogółem		Przewodniczący RR		Przewodniczący KZ		Sekretarz OP		Przewodniczący RZ	
		%		%		%		%		%
Funkcjonariusze ZKJ^{xx}	108	45,6	24	38,7	27	48,2	55	2	2	3,4
Funkcjonariusze związku zawodowego	46	19,5	3	4,8	6	10,7	-	-	37	63,8
Funkcjonariusze ZKJ zw. zaw.	32	13,6	5	8,1	3	5,4	5	8,3	19	32,8
Nie sa funkcjonariuszami organizacji społeczno-politycznych	29	12,2	19	30,6	10	17,8	-	-	-	-
Brak danych	21	8,9	17	17,8	10	17,9	-	-	-	-
Ogółem:	136	100,0	62	100,0	56	100,0	60	100,0	58	100,0

^x Uredjenje odnosa u prduzocu samoupravnim normama, op. cit.

^{xx} Członkowie sekretariatu lub komitetu partyjnego.

Tablica 78

Personel kierowniczy według przynależności do ZKJ^x

	Ogółem		Dyrektorzy		Kierownicy służb technicznych		Kierownicy służb gosp.-rozliczeniowych		Kierownicy służb kadr i ogólnej		Kierownicy służb ekonomicznych	
		%		%		%		%		%		%
Są członkami ZKJ	142	53,8	42	93,3	24	42,4	19	31,1	33	64,7	24	48,0
Nie są członkami ZKJ	95	36,0	1	2,2	28	49,1	32	52,5	13	25,5	21	42,0
Brak danych	27	10,2	2	4,5	5	8,8	10	16,4	5	9,8	5	10,0
	264	100,0	45	100,0	57	100,0	61	100,0	51	100,0	50	100,0

^x Uredjenje odnosa ..., op. cit.

Tablica 79

Personel kierowniczy według funkcji w organizacjach społeczno-politycznych w przedsiębiorstwie^x

	Ogółem		Dyrektorzy		Kierownicy służb technicznych		Kierownicy służb gosp.-rozliczeniowych		Kierownicy służb kadr i ogólnej		Kierownicy służb ekonomicznych	
		%		%		%		%		%		%
Funkcjonariusze ZKJ	39	14,8	10	22,2	5	8,8	6	9,8	11	21,6	7	14,0
Funkcjonariusze związków zawodowych	14	5,3	2	4,5	1	1,8	3	4,9	3	5,9	5	10,0
Funkcjonariusze ZKJ i związków zawodowych	6	2,3	1	2,2	2	3,5	-	-	2	3,9	1	2,0
Nie są funkcjonariuszami organizacji społ.-politycznych	146	55,3	24	53,3	36	63,1	37	60,7	23	45,1	26	52,0
Brak danych	59	22,3	8	17,8	13	22,8	15	24,6	12	23,5	11	22,0
Ogółem:	264	100,0	45	100,0	57	100,0	61	100,0	51	100,0	50	100,0

^x Uredjenje odnosa ..., op. cit.

Tablica 80

Czołowi przedstawiciele organów samorządu robotniczego i organizacji społeczno-politycznych w przedsiębiorstwie według udziału w wyższych instancjach ZKJ, związków zawodowych i SZLP^x

	Ogółem		Przewodniczący RR		Przewodniczący KZ		Sekretarze OP ZKJ		Przewodniczący org. związkowej	
		%		%		%		%		%
Funkcjonariusze w organach ZKJ	50	21,2	10	16,1	10	17,9	24	40,0	6	10,4
Funkcjonariusze w organach SZLP	14	5,9	3	4,8	5	8,9	2	3,3	4	6,9
Funkcjonariusze w organach zw. zawodowych	28	11,9	5	8,1	5	8,9	5	8,3	13	22,4
Funkcjonariusze w organach ZKJ, SZLP (w jednym lub w obu i w organach zw. zawodowych)	20	8,5	3	4,8	4	7,2	7	11,7	6	10,4
Nie pełnią żadnych funkcji w organach organizacji społ.-polit. poza przedsiębiorstwem	84	35,6	36	58,1	19	33,9	13	21,7	16	27,5
Brak danych	40	16,9	5	8,1	13	23,2	9	15,0	13	22,4
	236	100,0	62	100,0	56	100,0	60	100,0	58	100,0

^x Uredjenje odnosa ..., op. cit.

Tablica 81

Czołowi przedstawiciele organów samorządu robotniczego i organizacji społeczno-politycznych w przedsiębiorstwie według udziału w organach władzy państwowej^x

	Ogółem		Przewodniczący RR		Przewodniczący KZ		Sekretarz OP ZKJ		Przew. org. związkowej	
		%		%		%		%		%
Posłowie zgromadzeń ludowych	10	4,2	1	1,6	1	1,8	7	11,7	1	1,7
Członkowie komitetów ludowych	38	16,1	14	22,6	4	7,2	6	10,0	14	24,2
Przew. bądź członkowie komisji komitetów lud. i czł. kom. lud.	7	3,0	2	3,2	2	2,6	3	5,0	-	-
Przew. bądź czł. komisji lud., lecz nie są czł. komitetów lud.	10	4,2	4	6,4	3	5,4	2	3,3	1	1,7
Nie pełnią żadnej z tych funkcji	118	50,0	33	53,3	29	51,8	27	45,0	29	50,0
Brak danych	53	22,5	8	12,9	17	30,2	15	25,0	13	22,4
	236	100,0	62	100,0	56	100,0	60	100,0	58	100,0

^x Uredjenje odnosa ..., op. cit.

Tablica 82

Personel kierowniczy według funkcji w wyższych instancjach ZKJ, związków zawodowych i SZLP^x

	Ogółem		Dyrektorzy		Kierownicy służb techn.		Kierownicy służb gosp. rozliczeniowych		Kierownicy służb kadr. i ogólnych		Kierownicy służb ekonomicznych	
		%		%		%		%		%		%
Funkcjonariusze w organach ZKJ	20	7,6	9	2,0	3	5,3	1	1,6	5	9,8	2	4,0
Funkcjonariusze w organach SZLPJ	20	7,6	6	13,3	1	1,8	4	6,6	5	9,8	4	8,0
Funkcjonariusze w organach zw. zawodowych	16	6,1	2	4,5	2	3,5	3	4,9	5	9,8	4	8,0
Funkcjonariusze w organach ZKJ, SZLPJ (w 1 lub w obu) i w org. zw.	6	2,3	3	6,7	-	-	1	1,6	1	2,0	1	2,0
Nie pełnią żadnych funkcji w organizacjach społ.-polit. poza przedsiębiorstwem	136	51,4	16	35,5	34	59,6	36	59,0	23	45,1	27	54,0
Brak danych	66	25,0	9	20,0	17	29,8	16	26,3	12	23,0	12	24,0
	264	100,0	45	100,0	57	100,0	61	100,0	51	100,0	50	100,0

^x Uredjenje odnosa ..., op. cit.

Tablica 83

Personel kierowniczy przedsiębiorstw według udziału w organach władzy państwowej^x

	Ogółem		Dyrektorzy		Kierownicy służb techn.		Kier. służb gosp. rozlicz.		Kier. służb kadr. i ogólnych		Kier. służb ekonom.	
		%		%		%		%		%		%
Posłowie zgromadzeń ludowych	10	3,8	9	20,0	1	1,8	-	-	-	-	-	-
Członkowie komitetów ludowych	29	11,0	10	22,2	5	8,8	2	4,9	7	13,7	4	8,0
Przew. bądź czł. komisji komit. lud. i czł. kom. ludowych	9	3,4	2	4,5	2	3,5	1	1,6	3	5,9	1	2,0
Przew. bądź czł. komisji komit. lud., lecz nie są czł. komit. lud.	23	8,7	5	11,3	4	7,0	6	9,9	6	11,8	2	4,0
Nie pełnią żadnej z tych funkcji	130	49,7	15	33,3	31	54,3	34	55,7	23	45,1	27	54,?
Brak danych	63	23,9	4	8,9	14	24,6	17	27,9	12	23,5	16	32,?
	264	100,0	45	100,0	57	100,0	61	100,0	51	100,0	50	100,0

^x Uredjenje odnosa ..., op. cit.

Tablica 84

Formy przedstawiania społeczności przedsiębiorstwa projektów regulaminów^x

	Odsetek regulaminów przedstawionych				Odsetek regulaminów, co do których brak jest danych
	Tylko na tablicy ogłoszeń	Tylko w gazecie zakładowej	Na tablicy ogł. i w gazecie zakładowej	W ogóle nie ogłoszonych	
Ogółem:	59,6	6,3	7,7	21,6	4,8
Regulamin taryfowy	90,8	3,7	1,8	3,7	-
Regulamin premiowy	81,9	9,1	-	9,1	-
Zasady (statut) kolektywu pracowniczego	77,8	-	-	22,2	-
Regulamin norm	72,2	5,6	5,6	11,1	5,5
Regulamin bezpieczeństwa i higieny pracy	63,7	9,1	9,1	13,6	4,5
Regulamin (statut) ośrodka wczasowego	55,6	-	-	44,4	-
Regulamin podziału mieszkań	55,4	5,6	-	27,8	11,2
Regulamin podziału wg. jednostek ekonomicznych	50,0	8,3	33,4	-	8,3
Regulamin pracy organów sam. robotniczego	42,9	14,3	14,3	28,5	-
Roczne plany gospodarcze	38,2	8,8	11,8	55,7	5,7
Regulamin szkolenia zawodowego pracowników	33,3	-	16,7	50,0	-
Regulamin używania samochodów osobowych	27,3	-	-	72,7	-
Regulamin o stosunkach pracy	77,0	4,2	10,5	6,3	2,0
Bilans (wraz z rachunkiem wyników)	19,5	14,6	9,7	43,9	12,3

^x Husein Kratina, *Proces doncsenja pravilnika preduzeca, op. cit.*

Tablica 85

Dyskusja w sprawie regulaminów na zebraniach społeczności przedsiębiorstw^x

Rodzaj regulaminów lub dokumentów	Odsetek regulaminów				
	Dyskutowanych w fazie wstępnej	Dyskutowanych w fazie wstępnej przez radę robotniczą	Dyskutowanych w ?	W ogóle nie dyskutowanych	Co do których brak jest danych
Regulaminy dot. organizacji kolektywu rob. i stosunków pracy	58,8	2,1	7,2	29,9	2,0
Regulaminy podziału	80,0	8,4	7,4	4,2	-
Regulaminy w sprawie spożycia zbiorowego	42,4	6,1	3,0	42,4	6,1
Plany gospodarcze i bilanse	34,7	2,7	33,3	25,3	4,0

^x Husein Kratina, *Proces doncsenja pravilnika preduzeca, op. cit.*

Tablica 86

Osoby przedstawiające projekty regulaminów na zebraniach społeczności przedsiębiorstwa według funkcji społecznych bądź zawodowych^x

Odsetek regulaminów referowanych przez:				
Członków rady robotniczej	Członków komitetu zarządzającego lub komisji	Personel kierowniczy i specjalistów	Funkcjonariuszy związkowych	Brak danych
22,3	16,7	23,3	10,7	27,0

^x Husein Kratina, *Proces doncsenja pravilnika preduzeca*, op. cit.

Tablica 87

Dostarczanie projektów regulaminów członkom rad robotniczych przed sesją^x

Odsetek regulaminów, których projekt			Odsetek regulaminów, co do których brak jest danych
Został dostarczony łącznie z uzasadnieniem	Został dostarczony bez uzasadnienia	Nie został w ogóle dostarczony	
48,7	35,0	11,0	5,3

^x Husein Kratina, *Proces doncsenja pravilnika preduzeca, op. cit.*

Tablica 88

Stan dokumentacji dotyczącej procedury zatwierdzania regulaminów^{(x)(xx)}

Odsetek regulaminów, których przyjęcie			Odsetek regulaminów, co do których brak jest danych
Znalazło <u>pełne</u> odzwierciedlenie w dokumentacji	Znalazło <u>niepełne</u> odzwierciedlenie w dokumentacji	Nie znalazło <u>żadnego</u> odzwierciedlenia w dokumentacji	
22,6	25,3	30,7	21,4

^x Husein Kratina, *Proces doncsenja pravilnika preduzeca, op. cit.*

^{xx} Dotyczy protokołów, wniosków, propozycji z zebrań społeczności przedsiębiorstwa, na których dyskutowane były regulaminy.

Tablica 89

Udział społeczności przedsiębiorstw w przygotowaniu decyzji podejmowanych przez rady robotnicze^x

Kwalifikacje zawodowe respondentów	Czy rada robotnicza zasięga opinii społeczności przedsiębiorstwa przed podjęciem decyzji?											
	Respondentów ogółem		regularnie		niekiedy		nigdy		nie jest zapoznany z procedurą		brak danych	
Ogółem:	1 669	100	523	31,3	504	30,2	162	9,7	441	26,4	39	2,4
Robotnik wysokokwalifikowany	155	100	68	43,9	39	25,2	13	8,4	30	19,3	5	3,2
Robotnik wykwalifikowany	568	100	173	30,5	195	34,3	60	10,6	126	22,2	14	2,4
Rob. przyuczony	465	100	139	29,9	139	29,9	49	10,5	132	28,4	6	1,3
Robotnik niewykwalifikowany	254	100	65	25,6	57	22,4	28	11,0	93	36,6	11	4,4
Prac. z wyższym wykształceniem	15	100	6	40,0	8	53,3	-	-	1	18,2	-	-
Prac. ze średnim wykształceniem	93	100	40	43,0	30	32,3	6	6,5	17	32,6	-	-
Prac. z niższym wykształceniem	104	100	29	27,9	32	30,8	6	5,8	34		3	2,8
Pozostali i brak danych	5	100										

^x Ante Fiamengo, *Informiranost proizvođjacs o radu organa samoupravljanja*, „Pregled” 4/1964.

Tablica 90

Informowanie społeczności przedsiębiorstwa o decyzjach rady robotniczej^x

Kwalifikacje zawodowe respondentów	Respondentów ogółem		W tym: respondentów, którzy są informowani									
			regularnie		Od czasu do czasu		Nie są informowani		Nie wie nic o informowaniu		Brak danych	
Ogółem:	1 669	100	742	44,1	596	36,1	116	7,0	180	11,3	26	1,5
Robotnik wysokokwalifikowany	155	100	92	59,4	48	30,9	5	3,2	6	3,9	4	2,6
Robotnik wykwalifikowany	568	100	255	44,9	240	48,3	25	4,4	37	6,5	11	1,9
Rob. przyuczony	465	100	190	40,9	158	32,7	56	11,8	64	13,7	3	0,9
Robotnik niewykwalifikowany	254	100	90	25,4	78	30,7	23	9,1	57	22,4	6	2,4
Prac. z wyższym wykształceniem	15	100	9	60,0	5	33,3	-	-	1	6,7	-	-
Prac. ze średnim wykształceniem	93	100	48	51,6	36	35,4	2	-	9	9,7	1	-
Prac. z niższym wykształceniem	104	100	54	51,9	32	30,8	6	5,8	12	11,5	-	-
Pomocn. prac. biurowy	11	100	4	36,4	6	64,5	-	-	1	9,1	-	-
Pozostali i brak danych	4	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

^x Ante Fiamengo, *Informiranost proizvodjacs o radu organa samoupravljanja*, „Pregled” 4/1964.

Tablica 91
Problematyka posiedzeń rad robotniczych w 1963 roku^x

Rad robotniczych ogółem	Liczba posiedzeń	Liczba punktów porządku dziennego	Liczba punktów porządku dziennego poświęconych następującym zagadnieniom								
			Wydajność pracy	Wykonanie zadań produkc.	Inwestycje i rekonstrukcje	Kooperacja i współpraca gospodarcza	Podział dochodów netto i dochodów osobistych	Praca kom. zarząd. i dyrekcji	Podnoszenie kwalifikacji	Stopa życiowa	Inne
Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 30 pracowników											
7 314	94 935	379 815	54 577	35 212	36 822	13 687	34 164	24 754	19 573	27 214	133 802
Przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 31 pracowników											
1 846	17 726	55 830	10 445	7 741	4 043	1 864	6 080	4 346	2 751	3 531	15 025

^x Samoupravljanje u privredi 1964, „Statisticki bilten” br. 341, SZS, Beograd, mart 1965, s. 21.

Tablica 92

Wartość produkcji objętej kontrolą cen (w %)^x

Dziedzina, względnie gałąź	1958	1961	1962
Przemysł ogółem	31,2	28,6	67,0
Przemysł elektroenergetyczny	100,0	100,0	100,0
Węgiel	97,0	97,0	76,2
Nafta	42,3	54,5	96,0
Hutnictwo żelaza i stali	100,0	100,0	100,0
Hutnictwo metali kolorowych	41,2	27,4	93,0
Niemetale	0,0	0,0	70,6
Przemysł metalowy	0,0	0,0	51,6
Przemysł stoczniowy	0,0	0,0	0,0
Przemysł elektrotechniczny	0,0	0,0	84,8
Przemysł chemiczny	31,2	30,3	81,4
Materiały budowlane	0,0	0,0	65,0
Przemysł drzewny	23,8	22,7	79,0
Przemysł papierniczy	0,0	10,8	96,1
Tekstylia	0,0	0,0	55,0
Skóra i obuwie	0,0	0,0	82,1
Guma	0,0	0,0	72,5
Przemysł spożywczy	41,1	34,5	66,6
Tytoń	100,0	100,0	100,0
Różnorodny przemysł	0,0	0,0	4,6

^x N. Pilipović, *Invazija kontrole cena*, „Ekonomika politika” 612/1963, s. 1520.

Tablica 93**Budownictwo mieszkaniowe według podziału na mieszkania, których budowa została lub nie została ukończona^x**

Rok	Liczba mieszkań, których budowa		Wybudowano mieszkania (w %)
	Była na dzień 30.VI ukończona	Została ukończona w okresie od 1.I do 30.VI	
1959	39 473	6 754	14,6
1960	53 505	8 939	13,6
1961	60 450	11 051	15,5
1962	53 958	10 875	16,8
1963	57 863	10 303	15,1
1964	67 163	19 205	22,3
1965	73 041	11 341	13,1

^x Toma Petrović, *Dva bitna uslova za stabilizacija dinara*, „Privredni Pregled”, 14.I.1966, s. 2.

Tablica 94**Wskaźniki produkcji przemysłowej według rodzaju konsumpcji^{(x)(xx)}**

Rodzaj środków	1965 r.	X-XII.1965 r.	I.1966 r.
Środki produkcji	110	114	115
Materiał reprodukcyjny	107	103	102
Towary konsumpcyjne	109	106	102
Cały przemysł	108	105	104

^x „Privredni Pregled”, 18.III.1966, s. 2.

^{xx} Podstawę stanowi analogiczny okres poprzedniego roku.

Tablica 95

Udział w podziale produktu netto w przemyśle ciężkim według gałęzi w latach 1964-1965^x

Gałąź	Udział społeczeństwa (w %)			Udział organizacji gospodarczych (w %)		
	1964	1965	wskaźnik	1964	1965	Wskaźnik
Węgiel i koks	38,95	33,78	91,8	61,05	64,22	105,2
Nafta i gaz ziemny	78,21	68,85	88,0	21,79	31,15	143,0
Hutnictwo żelaza i stali	47,61	40,15	84,3	52,39	59,85	114,2
Hutnictwo metali kolorowych	47,44	37,41	78,8	52,56	62,59	119,1
Niemetale	40,78	38,19	93,6	59,22	61,81	104,4

^x „Privredni Pregled”, 20.I.1966, s. 2.

Tablica 96

Kształtowanie się liczby straconych dni pracy na 1 zatrudnionego według działów gospodarki upaństwowionej w latach 1963-1965^{(x)(x)}

Działy	Liczba utraconych dni pracy		
	1963	1964	1965
Działy (od 1 do 8 łącznie)	10,5	11,5	12,2
Przemysł i górnictwo	14,9	15,3	17,5
Rolnictwo	1,0	4,0	2,0
Leśnictwo	16,8	20,6	19,6
Budownictwo	9,4	10,9	14,3
Komunikacja i łączność	0,8	3,4	3,1
Handel i turystyka	6,8	7,8	6,5
Rzemiosło	14,8	14,7	15,9
Gospodarka komunalna	11,8	11,9	11,2

^x R. Kovacevic, *Broj izgubljenih radnih dana u porastu*, „Privredni Pregled”, 18.VII.1966, s. 2

^{xx} Stracone dni pracy obejmują absencję chorobową, niehonorowane dni nieobecności w pracy oraz nieusprawiedliwioną absencję.

Tablica 97

Kształtowanie się liczby straconych dni pracy na jednego zatrudnionego w przemyśle i górnictwie według gałęzi w latach 1963-1964^{(x)(xx)}

Gałąź	Liczba straconych dni pracy		
	1963	1964	1965
Energia elektryczna	-	5,6	5,6
Węgiel i koks	7,4	8,1	15,9
Nafta i gaz ziemny	-	5,0	11,2
Hutnictwo żelaza i stali	8,3	10,6	4,0
Hutnictwo metali kolorowych	20,0	16,8	17,2
Niemetale	12,1	18,7	20,0
Przemysł metalowy	13,4	13,4	17,8
Przemysł stoczniowy	1,8	1,9	3,8
Przemysł elektrotechniczny	17,0	17,5	18,7
Przemysł chemiczny	18,2	14,7	20,9
Przemysł materiałów budowlanych	24,0	17,2	15,9
Przemysł drzewny	15,7	17,8	17,2
Przemysł celulozowo-papierniczy	14,3	17,8	17,8
Przemysł tekstylny	24,0	21,5	25,3
Przemysł skórzaný i obuwniczy	18,2	20,6	22,1
Przemysł gumowy	18,8	16,8	20,9
Przemysł spożywczy	13,4	11,2	14,0
Przemysł graficzny	7,8	9,7	12,8
Przemysł tytoniowy	22,9	19,3	20,6
Przemysł filmowy	13,9	-	-
Poszukiwania geograficzne	13,9	29,0	8,7
Pozostałe przemysły	24,6	20,0	26,5

^x R. Kovacević, *Broj izgubljenih radnih dana u porastu*, „Privredni Pregled”, 18.VII.1966, s. 2

^{xx} Stracone dni obejmują absencję chorobową, niehonorowane dni nieobecności w pracy oraz nieusprawiedliwioną absencję.

Tablica 98

Przeciętne miesięczne dochody netto według działów i poziomu kwalifikacji zawodowych zatrudnionych w 1963 roku^x

	Ogółem	Przemysł	Rolnictwo	Leśnictwo	Budownictwo	Transport i łączność	Handel i turystyka	Rzemiosło	Gospodarka komunalna	Działy niegospodarcze
Ogółem	28,6	28,4	24,7	23,5	26,1	30,7	30,0	26,8	24,5	35,8
Wykształcenie wyższe I stopnia	57,3	58,9	52,7	52,6	57,4	39,9	49,4	47,3	46,8	56,9
Wykształcenie wyższe II stopnia	44,2	49,9	45,0	45,8	49,0	47,6	51,3	37,3	47,3	39,6
Wykształcenie średnie	39,0	41,2	34,7	34,3	41,4	39,9	41,4	30,9	36,1	34,2
Wykształcenie niższe	29,1	29,8	26,0	27,0	30,3	28,0	31,6	27,4	26,4	26,3
Personel pomocniczy	20,6	22,4	16,2	19,0	18,6	24,4	24,4	20,2	17,8	17,9
Robotnik wysokokwalifikowany	39,7	41,9	35,7	34,0	36,2	38,4	36,2	36,5	32,9	39,5
Robotnik wykwalifikowany	30,0	31,3	26,6	25,2	27,9	29,9	29,3	28,7	29,0	29,5
Robotnik przyuczony	23,7	24,1	22,8	22,7	22,6	24,3	23,2	19,9	24,0	23,5
Robotnik niewykwalifikowany	21,0	21,5	20,1	19,5	19,7	23,1	21,4	19,8	19,1	18,2

^x Žarko Čika, *Prosceni neto licni dohoci u 1964 godini*, „Socijalna Politika” 2/1965.

Tablica 99

Rozpiętość między najniższymi a najwyższymi przeciętnymi dochodami według działów gospodarczych w poszczególnych republikach^x

	III.1962 r.	VI.1964 r.
Jugosławia	1:1,43	1:1,48
Bośnia i Hercegowina	1:1,55	1:1,58
Czarnogóra	1:1,51	1:1,40
Chorwacja	1:1,56	1:1,55
Macedonia	1:1,76	1:2,22
Słowenia	1:1,36	1:1,18
Serbia	1:1,42	1:1,69

^x S. Radović, *Odnosimi i rasponi v nivou licnih dohodaka u privredi*, „Ekonomika Produzece” 1/1965, s. 15

Tablica 100

Przeciętne miesięczne dochody pracowników gospodarki upaństwowionej według republik^x

	III.1962 r.	VI.1964 r.
Jugosławia	23,6	34,0
Bośnia i Hercegowina	21,4	31,7
Czarnogóra	21,9	31,5
Chorwacja	24,8	35,4
Macedonia	19,8	28,2
Słowenia	30,0	45,2
Serbia	21,8	31,3

^x S. Radović, *Odnosimi i rasponi v nivou licnih dohodaka u privredi*, „Ekonomika Produzece” 1/1965, s. 15

Tablica 101

Kształtowanie się poziomu dochodów osobistych netto i społecznych funduszków spożycia na 1 zatrudnionego według działów gospodarczych w latach 1964-1965^x

Działy	Miesięczny dochód osobisty (w tys. din.) na 1 zatrudnionego			Wysokość wydatkowanych w skali rocznej społecznych funduszków spożycia (w tys. din.) na 1 zatrudnionego		
	1964	1964	Wskaźnik wzrostu	1964	1964	Wskaźnik wzrostu
Gospodarka ogółem	34,1	48,0	140	34,4	52,4	153
Przemysł i górnictwo	35,1	47,4	135	41,1	67,3	163
Rolnictwo	27,5	44,2	161	19,5	23,9	121
Leśnictwo	31,6	44,7	141	27,2	39,4	145
Budownictwo	31,7	43,7	137	25,1	40,7	162
Komunikacja i łączność	38,5	55,9	147	45,1	53,0	117
Handel i turystyka	38,2	54,2	142	33,2	50,7	153
Rzemiosło	32,7	43,9	134	13,7	20,8	152
Gospodarka komunalna	33,1	46,7	141	42,2	49,1	116

^x „Privredni Pregled”, 3.VI.1966, s. 2.

Tablica 102

Kształtowanie się poziomu dochodów osobistych netto i społecznych funduszy spożycia na jednego zatrudnionego według gałęzi przemysłu w latach 1964-1965^x

Gałąź	Miesięczny dochód osobisty netto (w tys. din.) na 1 zatrudnionego			Wysokość wydatkowanych w skali rocznej społecznych funduszy spożycia (w tys. din.) na 1 zatrudnionego		
	1964	1965	Wskaźnik wzrostu	1964	1965	Wskaźnik wzrostu
Energia elektryczna	52,8	73,6	139	166,5	223,9	134
Węgiel i koks	39,0	57,0	146	45,5	89,7	196
Nafta i gaz ziemny	49,6	69,7	140	218,0	174,7	80
Hutnictwo żelaza i stali	45,7	58,5	128	58,5	169,6	290
Hutnictwo metali kolorowych	41,7	58,1	139	106,9	181,3	169
Niemetale	34,0	44,0	129	40,3	59,2	146
Przemysł metalowy	36,2	47,7	132	39,6	63,2	159
Przemysł stoczniowy	47,7	62,1	130	24,3	76,1	126
Przemysł elektrotechniczny	34,7	42,5	122	39,2	52,2	133
Przemysł chemiczny	39,0	54,0	130	62,2	96,9	155
Przemysł materiałów budowlanych	30,4	42,0	138	17,0	38,4	226
Przemysł drzewny	29,5	37,7	127	16,5	28,7	174
Przemysł celulozowo-papierniczy	37,4	46,5	125	63,9	69,9	109
Przemysł tekstylny	28,4	39,8	139	19,2	30,5	158
Przemysł skórzaný i obuwniczy	31,5	49,3	128	11,9	21,5	1181
Przemysł gumowy	35,7	46,2	129	50,3	71,2	141
Przemysł spożywczy	32,7	47,7	145	29,3	39,8	128
Przemysł graficzny	41,8	57,7	138	43,5	71,3	164
Przemysł tytoniowy	27,0	39,8	147	40,7	84,7	210
Przemysł filmowy	45,6	68,5	150	26,8	125,9	470
Poszukiwania geograficzne	33,2	48,8	146	34,9	48,8	139
Pozostałe przemysły	33,2	45,4	136	16,4	44,5	271

^x „Privredni Pregled”, 3.VI.1966, s. 2

Tablica 103

Fluktuacja zatrudnionych w wybranym przedsiębiorstwie w Belgradzie w latach 1963-1964^x

Poziom kwalifikacji	1963						1964				
	Robotnicy										
	Stan zatrudnieni a na dzień 31.XII.1962	Przyszło		Odeszło		Stan na 31.XII.196 3	Przyszło		Odeszło		Stan zatrudnieni a na dzień 31.XII.1964
W liczbach bezwzględny ch		W %	W liczbach bezwzględny ch	W %	W liczbach bezwzględny ch		W %	W liczbach bezwzględny ch	W %		
Wysokokwalifikowa ni	142	38	26, 7	63	44, 3	117	98	83, 7	50	42, 7	165
Wykwalifikowani	1284	317	24, 6	449	34, 9	1152	586	50, 8	464	40, 2	1274
Przyuczeni	234	36	15, 3	73	31, 1	197	104	52, 7	72	36, 5	229
Niewykwalifikowani	1102	538	48, 8	595	53, 9	1045	600	57, 4	452	43, 2	1193
Pracownicy umysłowi											
Wykształcenie wyższe I i II stopnia	93	25	26, 8	26	27, 9	92	65	70, 6	32	34, 7	125
Wykształcenie średnie	374	69	18, 5	75	20, 0	368	127	34, 5	87	23, 6	408
Wykształcenie niższe	402	50	12, 4	25	6,2	427	26	6,0	26	6,0	427
Pracownicy pomocniczy	186	28	15, 0	20	10, 7	194	3	1,5	6	3,0	191

^x Obron Cicović, *Priroda i uzroci fluktuacije kadrova u preduzecu*, „Ekonomika Preduzeca” 4/1965, s. 252

Tablica 104**Udział inwestycji brutto i wydatków żywnościowych w dochodzie narodowym w latach 1952-1964**

Rok	Dochód narodowy (w cenach 1960 r.) na 1 mieszkańca w dinarach	Udział (%) inwestycji brutto w dochodzie narodowym	Udział (%) wydatków na żywność w dochodzie narodowym	Rok	Dochód narodowy (w cenach z 1960 r.) na 1 mieszkańca w dinarach	Udział (%) inwestycji brutto w dochodzie narodowym	Udział (%) wydatków na żywność w dochodzie narodowym
1952	76 319	33,6	32,8	1959	138 630	33,1	26,0
1953	88 632	35,5	31,6	1960	145 799	34,0	24,9
1954	90 720	36,4	29,3	1961	152 147	37,5	24,4
1955	101 947	32,1	30,9	1962	156 607	38,4	25,7
1956	96 918	31,9	31,7	1963	173 617	37,7	24,6
1957	117 812	30,1	27,2	1964	193 942	36,5	24,6
1958	120 324	32,0	28,8				