

Подаци о прираштају између пописа 1953 и 1961 указују на још једну занимљивост која може да буде од посебног интереса у прибављању претходних информација о миграцији у становништву.

Из података које дају први резултати пописа 1961 и њиховим упоређивањем са стањем пописа из 1953 запажа се да је скоро у половини општина на територији Југославије становништво у опадању а у једној шестини тих општина чак и преко 10%.

Највећи број општина чије је становништво опало у периоду 1953 — 1961 има НР Хрватска (143), затим народне републике Србија (90) од тога уже подручје Србије (78) а Војводина (12), Македонија (35), Словенија (31), Босна и Херцеговина (12) и Црна Гора (4). Косово и Метохија не показују ни једну општину чије је становништво у опадању.

У овом процесу могуће је наслутити многа локална, међусреска и међурепубличка миграциона кретања чији су мотиви најчешће економске, социјално политичке и индивидуалне природе. Миграција село-град као последица повећаног удела непољопривредног становништва које се иселавало у области где је индустријски развој добијао широке размере представља посебну специфичност за наше услове. Међутим, мали је број општина у којима је до смањења броја становника могло да дође услед негативног прираштаја, односно депопулације, мада и она има свој, иако веома незнатан удео.

*Љ. Шкара*

## РАСПОДЕЛА И РАДНИЧКО САМОУПРАВЉАЊЕ НА НИВОУ ЕКОНОМСКИХ ЈЕДИНИЦА

Дубоке промене које се врше у систему расподеле и на подручју друштвено-економских односа у нашим радним колективима, добили су одговарајуће место и у законским прописима које је Савезна народна скупштина усвојила на фебруарском заседању 1961 (1). После доношења ових нових привредних инструмената веома се живо дискутује о расподели и радничком самоуправљању на нивоу економских јединица (2).

Нови систем расподеле осамостаљује привредне организације и ствара материјалне услове за оптимално ангажовање радничких маса у решавању проблема везаних за материјални процес производње и свакодневни живот радног колектива. Али тако широко замишљена децентрализација привредног живота захтева и одговарајуће форме, организаци-

(1) Поред осталих усвојен је и Закон о изменама и допунама Закона о средствима привредних организација и Закон о изменама и допунама Закона о радним односима (ЗСл. лист ФНРЈ, бр. 8/61 и 17/61 — пречишћен текст наведених закона).

(2) Савезна индустријска комора, Централно веће Савеза синдиката Југославије и Секретаријат за рад Савезног извршног већа организовали су у првој половини ове године саветовање на коме је присуствовао велики број представника радних колектива, научних установа и других заинтересованих фактора. Кроз већи број реферата, кореферата и дискусија измењена су искуства и анализирани проблеми расподеле и друштвено-економских односа у радним колективима с посебним освртом на расподелу и радничко управљање на нивоу економских јединица. Ове дискусије постају нарочито интензивне доношењем поменутих прописа и данас су прихваћене од стране радних колектива који врше анализе, испитују могућности и траже решења за обезбеђење материјалне базе радничком управљању.

оне јединице, облике који би обезбедили даље усавршавање привредног система. И то из простог разлога што велике привредне целине онемогућавају детаљније сагледавање унутрашњег организма, приближавање радника проблемима колектива, изналажење објективних мерила за интерну расподелу дела укупног производа и слабе самосталну иницијативу непосредних произвођача. Такве организације задржавају низ супротности туђих социјалистичком предузећу и уопште представљају латентну опасност за даља кретања и развитак производних снага и социјалистичких продукционих односа. Из тих и сличних разлога настаје данас у пракси, негде свесно организован а негде спонтан, процес „раслојавања”, „атомизирања” привредних организација.

Као једна од најбитнијих тековина народне револуције може се сматрати увођење радничког самоуправљања у привредним организацијама и стварање материјалне базе за оживотворење принципа расподеле према раду. Но, мора се признати да није било пуне материјалне основе која би обезбеђивала непосредно одлучивање произвођача о расподели оствареног вишка рада у радним колективима и стварање унутрашњих субјективних снага за решавање производних и других пословних задатака. Томе је, с једне стране, допринела несавршеност система расподеле, а с друге, радничко самоуправљање које се запоследњу деценију остваривало путем радничких савета на нивоу предузећа, погона или сличних организационих форми.

Међутим, друштвено-економски развој који је ослобађао самосталну иницијативу и стваралаштво непосредних произвођача није могао остати на тим формама које су представљале само почетак укључења произвођача у области материјалне производње и самосталног одлучивања о расподели дела производа. Зато су напред истакнути моменти били најнепосреднији покретачи економских и ванекономских фактора ангажованих у проналажењу решења којима би се обезбедило даље кретање привредног система и односа који се рађају у њему. И с обзиром да се из познатих разлога више није могло остати на старим формама радничког самоуправљања, на облику посредне економске демократије и старим основама расподеле, пракса као једино мерило исправности одређених решења ствара нове организационе форме, основне ћелије, најпогодније облике за укључивање и последњег радника у реасподели и управљању радним колективом.

Та организационо ужа тела, асоцијације произвођача, које се постепено све више обогаћују новим садржајима представљају нове облике преко којих се остварује даља подела рада и омогућује отклањање читавог низа недостатака који су везани за класични облик предузећа.

Економска јединица (3) по својој суштини, организационо, производно-технолошки, економски и самоуправно заокружена целина јесте за

---

(3) Појам „економска јединица“ има сва она обележја која се од стране неких аутора дају појму „радна заједница“. Због тога не видимо оправданост његове замене, поготову када је реч о чисто формалном питању. Признајемо да у новим условима економска јединица не може задржати класичну суштину већ мора приимати нове елементе који је чине функцијом самосталног испољавања непосредних произвођача и њихових самоуправних права.

данашњи степен развита најприкладнија форма масовног укључења у решавању свих производних делатности. Преко тих основних производних ћелија, путем одређених инструмената, обезбеђује се стварна могућност радницима да самостално одређују величину личних удела у дохотку као и располагање са делом вишка рада. И једно и друго, са својим преимућствима, постају основа привредног система а материјална заинтересованост непосредних произвођача основна покретачка снага економског развита. Усаглашено кретање ових елемената показале одређене промене у правцу развита система у коме ће се владавина људима заменити управљањем стварима.

Поставља се проблем величине обима права и овлашћења која би требао обезбедити економским јединицама. У том питању пракса не може бити јединствена због веома различитог степена развита, односно неједнаког састава производних средстава појединих привредних организација а посебно њихових осамостаљених делова. Док једна група радних колектива иде у управцу потпуног осамостаљења, друга се оријентише само на обрачунски карактер економских јединица. Но, свеједно, процес је тако и отпочео и поједина предузећа далеко су одмакла методом приближавања *унутрашње расподеле радницима како би је што непосредније вршили самостално* они а не као што је било досада, путем непосредно изабраних представника у органима управљања. И сам закон је пошао од различитог степена децентрализације, тако да неке привредне организације могу економским јединицама дати одговарајући део производа (4) без његове претходне деобе на део за личне дохотке и део за фондове, остављајући им да оне, саме, без ичијег утицаја и мешања са стране врше то раздвајање и расподелу по својим интерним мерилима која одговарају њиховим најцелисходнијим потребама и могућностима. То је највећи степен самосталности у области расподеле. Међутим, у другом случају се предвиђа да најпре и централни раднички савет изврши основно раздвајање чистог прихода на део за личне дохотке и део за фондове, па се онда економској јединици оставља слобода даље расподеле личних доходака и располагања фондовима. Овде се ужим заједницама не оставља могућност самосталног фиксирања пропорционалних односа и утврђивања њихових величина. И на крају, у трећој варијанти привредна организација може економским јединицама оставити само расподелу личних доходака а политику фондова задржати искључиво за себе (5).

Као што се види, привредној организацији је остављена могућност да расподелу до крајњих граница приближи непосредним произвођачима који на својим зборовима или преко радничких савета утврђују „мерила и основе“ за индивидуалну расподелу средстава за личне дохотке и средстава за своје фондове. То значи да се сада на нивоу економских јединица врши расподела једног дела дохотка а не само расподела личних удела

(4) Овде се мисли на део чистог прихода привредне организације који представља остатак оствареног дохотка по одбитку обавезних давања за потребе друштвене заједнице.

(5) Чл. 15 Закона о средствима привредних организација.

у делу укупног производа. Управо то значи нови квалитет у унутрашњој расподели и уједно основни предуслов за даље потискивање најамних односа из радних колектива. Разрешење тих односа и јесте једна од интенција предузетих привредних мера и уведених инструмената.

Иако закон не обавезује привредне колективе да спроведу поделу предузећа на економске јединице, ипак је њихово образовање и осамостаљивање у основи садашње економске политике. Тај процес нарочито захвата привредне организације са развијенијом поделом рада и већим бројем радника. Оне су те које најбрже оцењују преимућства и економску оправданост ужих целина у предузећу. Пошто радника не може нико да „награђује“, да уместо њега врши расподелу, с обзиром да је он једини стваралац дохотка било на нивоу предузећа, погона или економске јединице, па је и једини који треба да одлучује о тој расподели, траже се методи који би највише допринели и истакли радника у први план и приближили га интерној деоби. Њему је дато централно место у новом систему расподеле и он сам, на основу индивидуално уложене количине живог и друштвеног признатог рада, врши непосредно, без ичијег утицаја расподелу дела дохотка по утврђеним критеријумима који одређују лични допринос у резултатима економске јединице или предузећа као целине (6).

Економским јединицама у њиховој делатности треба дати и друга права одлучивања која се могу кретати на пољу организације, планирања, политике фондова и радних односа.

Неоцењива су преимућства самосталног одлучивања економске јединице о пријему радника и отказивању радног односа. Не може се ни замислити правилнији поступак у регулисању тих односа од радничког збора на коме се одлучује о тим питањима. Свако изигравање прописа, неправилности које се јављају и интервенције за њихово отклањање биће аутоматски паралисане. Под тим условима више је него сигурно да се неће дешавати случајеви да, на пример, цео радни колектив захтева да радник коме је дат отказ и даље остане у предузећу а само неко из административног апарата инсистира на његовом отказу, што се на крају и догоди. Те супротности ће се постепено разрешавати а синдикална и друга друштвено-политичка тела и органи неће имати никакве потребе ангажовања у отклањању тих неправилности и то из простог разлога што ће колектив економске јединице, раднички збор имати искључиво право регулисања радних и других односа у колективу. Те најсамоуправније уже привредне целине својим карактером и својом организационом природом дају могућност најобјективнијег оцењивања њених чланова који морају имати најисправније могући однос према средини за коју су везани ако желе да уживају њено поверење. Та средина ће их разумети и у свакој прилици помоћи, али и одређени минимум обавеза захтевати. Они који се на раду недовољно залажу, често са посла неоправ-

(6) Правилником привредне организације могу се овластити економске јединице да самостално донесу своје правилнике о расподели личних доходака радника. У овом случају се правилници достављају на сагласност централном радничком самоуправном органу предузећа чиме се искључује свака могућност мешања и утицаја изван привредне организације. Овај момент још више доказује конкретизацију права која доводе радничко самоуправљање до крајњих консеквенца и пуног остваривања.

дано изостају, немарно се односе и слабо интересују за проблематику радног колектива, сами се излажу јавном прекору и осуди радничког збора, па ту нису ни потребне нечије интервенције јер односи постају кристално јасни и ничим непомућени. Исто тако се данас у пракси манифестују и преимућства децентрализације средстава намењених за решавање станбених проблема радника у радним колективима. На радничким зборовима, на нивоу једне или више економских јединица, врши се самостална деоба једног дела укупног вишка рада чија је величина и намена већ раније, опет од стране економске јединице, односно радничког збора, била у пропорционалним односима фиксирана и издвојена. Радни колектив кроз овакве облике активизирања и методе рада даје најобјективнију оцену станбених и других проблема сваког радника понаособ чиме се постиже и већа гаранција правилне расподеле. То је, свакако још један корак на путу доградње социјалистичког принципа расподеле према раду јер природно она економска јединица која остварује боље резултате у материјалном процесу производње располаже и већим станбеним простором за своје чланове. Интересантна су искуства једног предузећа у вези са овом расподелом. После опсежних разматрања, анализа и дискусија које су обухватале читав колектив од неколико хиљада радника, направљена је планска расподела по којој је сваком раднику познато за које ће време бити решено његово станбено питање. Овакав метод расподеле има више преимућстава. На овом нивоу расподела се врши непосредно од стране самих радника, што потхрањује сигурност и одстрањује психологију „награђивања” и разних интервенција везаних за овај осетљиви однос који се успоставља на подручју расподеле у нашим предузећима.

Избор и нарочито смењивање руководиоца економске јединице, када она то сама нађе за потребно, као и друга питања кадровске политике, затим питање одмора и његовог распореда, прековременог рада, дисциплинских мера, одлучивање о дисциплинским прекршајима, све би се то могло решавати искључиво на радничким зборовима.

У области организационе структуре и међусобних односа економска јединица би могла одлучивати о спајању више економских јединица у једну или о њиховом раздвајању у две или више, о процесу организације рада, о систематизацији радних места, о управљању и коришћењу средстава која су јој стављена на располагање, о организацији одговарајуће евиденције, као и о другим питањима која се тичу материјалног процеса производње.

Кад се овоме дода проблематика из области планирања (утврђивање капацитета и њихово максимално коришћење, разматрање пропорција плана на нивоу предузећа и утврђивање самосталних планских задатака у датим оквирима, доношење плана инвестиционог одржавања, као и планирање самих инвестиција, доношење плана трошкова и других питања са домена политике плана), онда се још више употпуњава материјална основа осамостаљивања и самоупрљања на нивоу економских јединица.

Овде, на крају треба додати и читав низ права која се економским јединицама могу дати ради самосталног располагања фондовима који се односе и спадају у општу политику расподеле. Оне могу располагати средствима пословног фонда, фондом заједничке потрошње (станбена изградња, друштвена исхрана, радничка одмаралишта, домови, биоскопи), затим средствима резервног фонда и фондом за стипендирање стручног и друштвено-економског образовања радника.

Све ово, природно, намеће питање функције садашњих радничких савета као централних органа и њихових односа са проширеном мрежом самоуправних тела која се појављују као резултат структуралних промена у оквиру предузећа. Ове промене, које су захватиле за последњу годину-две већину привредних колектива, потпуно ће изменити карактер и суштину досадашњих централних органа радничког самоуправљања чији се метод и садржина рада крећу у смањеном кругу правних овлашћења која сада највећим делом прелазе на економске јединице, зборове радника и њихова извршна тела. Зато се може очекивати да они у великим а и мањим привредним организацијама постану „мали раднички парламенти” на чијим редовним сазивима и седницама долазе делегирани представници свих економских јединица које чине дотичну привредну организацију. У тим малим „скупштинским дебатама” решавали би се питања и доносиле одлуке од заједничког интереса за предузеће као целину. Неки од заједничких проблема којима би се бавили ови мали раднички парламенти односили би се, на пример, на вођење опште планске и перспективне политике развита, доградње и проширења привредне организације (предузећа) као целине, доносила би се оцена о степену рентабилности појединих инвестиционих улагања, синхронизовали интереси економских јединица са интересима целине која у себи сажима ове само до одређеног степена осамосталене делове, основне економске ћелије, као и још нека друга питања која би својом озбиљношћу захтевала активнији рад највишег представничког тела у радном колективу.

С обзиром да радничко управљање на нивоу економских јединица у новом систему расподеле добија још више у садржини и формама испољавања, кретање ће ићи у правцу образовања у овим ужим целинама извршних тела чији ће задатак и основна функција бити само спровођење одлука донетих на радничким зборовима који ће, по нашем мишљењу, постепено сазрети и у великој мери се осамосталити и, што је далеко важније, оспособити се за решавање свих питања везаних за проблематику репродукције и друштвено економских односа.

Без обзира што би се могли истаћи многи против аргументи и ставити у сумњу целисходност и економска оправданост ових организационих мера и кретања, мора се признати да се у пракси већ данас видно афирмишу преимућства ових промена које се догађају у области расподеле и друштвених односа у нашим радним колективима.

Ове промене у унутрашњој расподели које се развијају на нивоу економских јединица досада су показале низ позитивних резултата. Ти резултати се огледају у приближавању расподеле непосредно самим радницима, у повезивању личних доходака радника с колективним резулта-

том рада тако да је порасла заинтересованост чланова колектива не само за успех на њиховим радним местима него и за боље резултате економске јединице а преко ње и привредне организације као целине. Овим променама чини се даљи корак на путу ослобођења од бирократско-административних уплитања на подручју расподеле; а то значи и одстрањивања негативних појава из радних колектива. Осим овога, омогућено је и откривање унутрашњих резерви. О томе јасно говори и пример једне железаре која је почетком 1960 пустила у рад нов погон са око 300 радника а није ангажовала ниједног новог радника за проширење процеса производње. Затим, овде долази и могућност потпуније расподеле према раду, примена искуствених норматива у мерењу количине живог рада, објективније оцењивање личности и њеног доприноса крајњем резултату економске јединице, погона или предузећа као целине, што све доприноси већој стимулацији за стално нарастање продуктивности рада, економичности пословања и убрзава развој социјалистичких односа.

Иако се у последње време чине напори да се дефинишу и одреде ова кретања, у томе се, по нашем мишљењу, није у потпуности успело. Има неколико студиских радова који се само узгред баве проблемима расподеле и друштвених односа на нивоу ових најнижих организационих јединица. Ово се не би могло правдати недостатком практичних решења јер у огромном броју радних колектива интензивно се ради на усавршавању механизма расподеле чистог прихода и личних доходака, као и на питањима што ширег укључења радника у управљање и одлучивање о пословима најразличитије садржине и важности. Да би се ово обезбедило, данашња пракса се бави проблемима унутрашње организације и њеног прилагођавања захтевима пуне самосталности произвођача. „Даље развијање радничког самоуправљања довешће до неких крупних, квалитативно нових промена у читавом систему. Наиме, оног тренутка кад уместо радничког савета, тј. уместо органа који бирају радници, управљање појеним пословима привредне организације преузму непосредни произвођачи, долази до суштинских промена *Организација предузећа мора претрпети значајне промене*” (подвукао је Д. Ш. (7). Те промене су захватите већину наших предузећа и оне захтевају одређена проучавања. Искуство је показало „да су оптимална решења само она која удружени произвођачи провере и усвоје” (8). Иако у почетном облику развоја, већ данас постоји богатство, разноврсност практичних решења која ће добити одговарајуће место у законодавству и теориским анализима. Те анализе и теориска уопштавања сигурно ће се појавити с обзиром на пораст интересовања за ове промене и кретања у радним колективима.

Водећи рачуна о таквом стању, претензије овог рада остају само на подручју уочених промена и неких предвиђених кретања која су везана за систем личних доходака и промену друштвено-економских односа на нивоу радних заједница.

Драгутин Ј. Шошкић

(7) Светозар Вукмановић Темпо: дискусија у књизи — Расподела чистог прихода и друштвено-економски односи у радним колективима, Београд, 1961, „Рад” с. 263.

(8) Станко Црнковић: Расподела дохотка у условима развијеног самоуправљања у радним заједницама (у књизи — Расподела чистог прихода и друштвено-економске односи у радним колективима, с. 10).