

delovno organizacijo le, če zadosten del proizvodnje vgrajujejo v skupni proizvod (minimalni delež je mogoče realno določiti le po panogah). Temeljne organizacije nepovezane (konglomeratne, raznorodne) proizvodnje pa nimajo takšne objektivne dolgoročne podlage za združevanje v delovno organizacijo.

Z vidika porazdelitve oblasti je mogoče temeljne organizacije obravnavati bolj enotno, vendar se mora ta vidik prilagoditi poslovno tehnološkemu procesu. To je vidik samoupravne organiziranosti, ki pa je mnogo bolj fleksibilna, kot pa je kratkoročno fleksibilen poslovno proizvodni proces. Objektivni skupni interesi morajo biti tudi subjektivno spoznani, da postanejo dejansko delujoči. Res je tudi, da jih kratkoročno lahko nadomestijo subjektivni interesi. Vendar bo »zdrava« le temeljna organizacija, ki bo delovno povezana z objektivnimi in dolgoročnimi interesi.

Skupni objektivni interes, temelječ na tehnologiji in skupnem poslovanju, omogoča tudi ustrezno razporeditev poslovnih funkcij. Gre predvsem za to, da skupni interes temeljnih organizacij narekuje tudi skupno opravljanje nekaterih poslovnih funkcij. Tega skupnega interesa pa pri konglomeratnih temeljnih organizacijah enostavno ni, vsaj ne na dolgoročni podlagi.

Na omejenem prostoru seveda ni mogoče zajeti vse problematike organiziranja temeljnih organizacij. Kljub temu menim, da bi navedena izhodišča kazalo vgraditi v Kritično analizo in tudi v zakonodajo, ki bo na njej temeljila.

2.0 O samoupravnem odločanju

Glede te problematike je Kritična analiza zgovornejša in tudi ponuja vrsto konkretnjših rešitev. Številne med njimi, kot, recimo, zahtevo po odpravi večkratnega odločanja o istih zadevah, bi kazalo odločno podpreti; tako tudi številne druge. Vsekakor ocenjujem, da so predlagane rešitve nezadostne, da bi dosegli temeljni namen, kot ga opredeljuje sama kritična analiza: zagotavljanje pogojev za uresničevanje samoupravnih proizvodnih odnosov (str. 61).

Temeljni problem je verjetno vprašanje posrednosti – neposrednosti pri uresničevanju samoupravnega odločanja. Temu vprašanju pa so se v Kritični analizi v veliki meri izognili – vsaj kar se tiče odločanja v združenem delu. Nastane celo vtis, da obstajajo predlogi za zmanjševanje pristojnosti zborov delavcev. S tem pa prihajamo v kontradikcijo: na eni strani celotni sistem razvijamo zato in tako, da bi služil delavcem, za obvladovanje celotne družbene reprodukcije, na drugi strani pa praktično omejujemo vlogo večine na razprave, dajanje predlogov, obveščanje, itd.; odločali pa naj bi na zborih le o tistem, kar je posebej naštet. Torej tako kot da bi se na določen način bali delavcev.

Ta strah pred delavci verjetno izvira z dejstva, da so številni zbori

delavcev slabo delovali, da niso dosegali svojega namena, da so se spreminjali v formalizem in tudi obliko manipuliranja z delavci. Takšno neustrezno funkcioniranje zborov delavcev pa je skoraj nujno, če ne zagotovimo ustreznih možnosti za njihovo delovanje. Skoraj nujno je, da ima zbor, ki se ga udeležuje nekaj stotin delavcev (in niso tako redke temeljne organizacije, ki štejejo nad, recimo, petsto zaposlenih), lahko le informativno vlogo, da se na njem le formalno razpravlja in potrjuje itd., ne more pa imeti delovnega značaja. Toda rešitev problema ni v tem, da zborom jemljemo pristojnosti. Rešitev je v tem, da jim zagotovimo ustrezne možnosti za delo. Sicer je to korak nazaj v samoupravljanju: najprej država omejuje pristojnosti OZD, znotraj OZD pa jih potem koncentriramo v delegatskih organih; večini delavcev je taka vloga v organizaciji omejena na opravljanje delovnih nalog. Rešitev problema vidim v sočasni krepitvi zborov delavcev in delavskega sveta (Kritična analiza poudarja le krepitev delavskega sveta). Empirične analize procesov odločanja v OZD namreč vedno znova potrjujejo, da delavci želijo več odločanja, pri katerem so neposredno navzoči, pri tem pa prav nič ne podcenjujejo delavskega sveta.

V neposredno odločanje delavcev bi kazalo prenesti čimveč tistih odločitev, ki so rutinske narave, neposredno povezane z delovnimi razmerami in upravljanjem na ravni delovnega mesta in delovne skupine. Takšne odločitve nekateri tudi opredeljujejo kot »interesne odločitve« v ožjem pomenu. Te odločitve naj bi delavci sprejemali v delovni skupini (samoupravni delovni skupini, delovni entoti, itd.). Zato bi bilo smotno, da bi tudi Kritična analiza uvedla pojem samoupravne delovne skupine, ki ga, recimo, vsebuje predlog resolucije za 10. kongres ZK Slovenije. S tem bi bistveno povečali dejansko aktivnost delavcev; omogočili bi, da dejansko upravljajo tudi delovni proces, gospodarijo na ravni, na kateri imajo sami neposredno vpliv; itd. Obenem bi razbremenili višje ravni odločanja in s tem celotni proces samoupravnega odločanja bistveno racionalizirali. Samoupravna delovna skupina lahko deluje tudi kot delni zbor delavcev. (Celotni koncept samoupravnih delovnih skupin sem razložil, npr. v članku: B. Kavčič, Samoupravna organizacija dela, Delavska enotnost, Ljubljana, 1982, str. 59–77). Tako bi se zbor delavcev temeljne organizacije dejansko sestajal le za opravljanje dolžnosti, ki jih velika skupina lahko opravi.

Istočasno bi kazalo krepiti pristojnosti delavskega sveta temeljne in delovne organizacije pri odločanju o vprašanjih, ki so skupnega pomena za celo temeljno organizacijo in o vprašanjih, ki so strokovno bolj zahtevna. Delavski svet temeljne organizacije ali enovite delovne organizacije bi bil sestavljen iz delegatov samoupravnih delovnih skupin. S tem bi bila zagotovljena realna in delujoča delegatska baza, delegati bi dobili smernice za svoje obnašanje in bi tudi (moralno) poročati bazi. Obenem pa je manjša skupina primerna za temeljitejšo in zahtevnejšo obravnavo bolj zapletenih vprašanj poslovne politike, organizacije dela, združevanja dela