

Kornelijus Kastorijadis: Samoupravljanje i hijerarhija

- Tekst je napisan u saradnji sa Daniel Moteom i prvi put objavljen u časopisu *CFDT Aujourd'hui*, n°8 (jul-avgust 1974)

Živimo u društvu koje je organizovno *hijerarhijski*, bilo da je u pitanju posao, proizvodnja, preduzeće; ili administracija, politika, Država; ili pak obrazovanje i naučno istraživanje. Hijerarhija nije izum modernog društva. Njeni koreni sežu daleko u prošlost, iako nije oduvek postojala, a postojala su takođe i nehijerarhijska društva koja su funkcionisala vrlo dobro. Međutim, u modernom društvu, hijerarhijski sistem (ili birokratski, što se svodi na manje-više istu stvar) postao je praktično univerzalan. Gde god postoji bilo kakva kolektivna aktivnost, ona je organizovana na principu hijerarhije, a hijerarhija naređivanja i moći podudara se sve više i više sa hijerarhijom plata i prihoda. Zbog toga, ljudi gotovo nikada ne uspevaju ni da zamisle da bi stvari mogle da budu drugačije, kao i da bi oni sami mogli da budu nešto drugo, nešto što nije definisano položajem koji zauzimaju u hijerarhijskoj piramidi.

Branioci postojećeg sistema pokušavaju da ga opravdavaju kao jedini „logičan“, „racionalan“ i „ekonomičan“. Već smo pokušali da pokažemo da ovi „argumenti“ nisu validni i da ne opravdavaju bilo šta, da su neistiniti kada se uzmu razdvojeno, a kontradiktorni kada se posmatraju zajedno. Imaćemo priliku da se vratimo na njih kasnije. Međutim, postojeći sistem se takođe predstavlja kao jedini moguć, navodno nametnut zahtevima moderne proizvodnje, kompleksnošću društvenog života, velikim razmerama svih aktivnosti, itd. Pokušaćemo da pokažemo da ništa od toga ne stoji i da je postojanje hijerarhije suštinski nekompatibilno sa

samoupravljanjem.

Samoupravljanje i hijerarhija naređivanja

Kolektivno odlučivanje i problem zastupanja

Šta u društvenom smislu znači hijerarhijski sistem? Znači da jedan sloj stanovništva upravlja društvom, a da ostali samo izvršavaju njegove odluke; takođe, da ovaj sloj dobija najviše prihoda, da profitira od proizvodnje i rada čitavog društva znatno više nego ostali. Ukratko, društvo je podeljeno na jedan sloj koji ima na raspolaganju moć i privilegije, i na ostale, koji su njih lišeni. Hijerarhizacija ili birokratizacija svih društvenih aktivnosti nije danas ništa drugo nego sve više dominantan oblik podele društva. Kao takva, ona je u isto vreme i rezultat i uzrok sukoba koji razdiru društvo.

Ako je tako, postaje smešno čak i pitati se: da li je samoupravljanje, da li je funkcionisanje i postojanje samoupravnog društvenog sistema kompatibilno sa zadržavanjem hijerarhije? To bi bilo isto kao i pitati se da li je uklanjanje postojećeg kaznenog sistema kompatibilno sa zadržavanjem zatvorskih čuvara, komandira i upravnika. Međutim, kao što znamo, ono što se podrazumeva, razume se još bolje kada se kaže. Tim pre što je milenijumima u ljudski duh, od najranijeg detinjstva, usađivana ideja da je „prirodno“ da jedni naređuju, a drugi da slušaju, da jedni imaju previše, a drugi da nemaju ni ono najneophodnije.

Mi želimo samoupravno društvo. Šta to zaista znači? To je društvo koje upravlja samo sobom, odnosno, koje samo sebe usmerava. Ali ovo se mora još više precizirati. Samoupravno društvo je ono društvo u kome se sve odluke donose kolektivno, svaki put od strane onih kojih se te odluke direktno tiču. To znači, sistem u kome oni koji sprovode aktivnosti kolektivno odlučuju *šta* treba da rade i *kako* će to da rade, unutar okvira koje određuje samo njihova koegzistencija sa drugim

kolektivima. Dakle, odluke koje se tiču radnika u određenoj radionici treba da donose sami radnici te radionice; na nivou više radionica odjednom, svi radnici kojih se to tiče, ili njihovi izabrani predstavnici koji imaju opoziv mandat; na nivou čitavog preduzeća, svi zaposleni; na nivou određene četvrti, stanovnici te četvrti; a na nivou čitavog društva, celina sačinjena od svih žena i muškaraca koji u njemu žive.

Ali šta znači odlučivanje?

Odlučiti znači odlučiti samostalno. To ne znači prepustiti odlučivanje „kompetentnim ljudima“, koji su podložni nekoj neodređenoj „kontroli“. Niti to znači izabrati neke druge ljude, koji će sami donositi odluke. To što jednom u pet godina francuski narod bira ko će donositi zakone, ne znači da sam francuski narod donosi zakone. To što on jednom u sedam godina bira osobu koja će odlučivati o politici zemlje, ne znači da on sam odlučuje o toj politici. On ne odlučuje, on je *otudžio* svoju moć donošenja odluka i prebacio je na „predstavnike“, koji, baš zbog toga, nisu i ne mogu da budu *njegovi* predstavnici. Svakako, biranje predstavnika, ili delegata, od strane različitih kolektiva, kao i postojanje organa kao što su komiteti i saveti koje čine ti delegati, u mnogim slučajevima biće neizbežno. Ali ono neće biti kompatibilno sa samoupravljanjem, ukoliko ti delegati istinski ne predstavljaju kolektiv iz koga dolaze, što podrazumeva da ostaju podređeni njegovoj vlasti. Što zauzvrat znači – njih kolektiv ne samo da bira, već može i da ih opozove svaki put kada prosudi da je to potrebno.

Dakle, reći da postoji hijerarhija naređivanja koju čine „kompetentni ljudi“ koji su u principu nesmenjivi; ili reći da postoje „predstavnici“ koji nisu smenjivi tokom određenog vremenskog perioda (i koji, kako iskustvo pokazuje, postaju praktično zauvek nesmenjivi), to je isto što i reći da ne postoji samoupravljanje, ili čak „demokratsko upravljanje“. Istovetno bi bilo reći da kolektivom upravljaju ljudi kojima je rukovođenje zajedničkim poslovima postalo specijalizovano i

ekskluzivno zaduženje, i koji, zakonski ili praktično, nisu pod vlašću kolektiva.

Kolektivne odluke, obučavanje i informacije

Sa druge strane, odlučivati znači odlučivati *svesno*, sa razumevanjem činjenica. Nije više kolektiv taj koji odlučuje, iako on formalno „glasa“, ako određena osoba ili osobe jedine raspoložu sa informacijama, i ako definišu kriterijume na osnovu kojih se odluka donosi. Ovo znači da oni koji odlučuju treba da imaju na raspolaganju sve informacije koje su relevantne za to. Ali to takođe znači da oni mogu sami da definišu kriterijume na osnovu kojih se odlučuje. Da bi to uradili, moraju da rade sve više i više na obučavanju. Hijerarhija naređivanja podrazumeva da oni koji odlučuju, poseduju – preciznije, tvrde da poseduju – monopol na informacije i na obučavanje, a u svakom slučaju imaju privilegovan pristup njima. Hijerarhija je zasnovana na ovoj činjenici i ima tendenciju da se konstantno reprodukuje. Zato što se u hijerarhijskoj organizaciji sve informacije penju od baze ka vrhu, ne spuštaju se nazad i ne cirkulišu (u stvari one cirkulišu, ali to rade *nasuprot* pravilima hijerarhijske organizacije). Takođe, sve odluke se samo spuštaju od vrha ka bazi, koja je zadužena samo za njihovo izvršavanje. Ovo se svodi manje-više na to da postoji hijerarhija naređivanja i da se od ove dve vrste cirkulisanja svaka odvija samo u jednom smeru: vrh prikuplja i apsorbuje sve informacije koje se penju ka njemu, a ne vraća izvršiteljima ništa više od prostog minimuma informacija potrebnih za izvršavanje naređenja koja im dolaze samo sa vrha. U ovakvoj situaciji, apsurdno je i pomišljati da bi moglo da postoji samoupravljanje, ili čak „demokratsko upravljanje“.

Kako neko može da odlučuje, ako ne poseduje informacije koje su potrebne da bi se zaista odlučivalo? I kako neko može da nauči da odlučuje, ako je uvek ograničen samo na izvršavanje onoga o čemu drugi odlučuju? Čim se uspostavi hijerarhija naređivanja kolektiv postaje sam sebi nerazumljiv i dolazi do

ogromnog rasipanja. Postaje nerazumljiv zato što se informacije zadržavaju na vrhu. Dolazi do rasipanja zato što neinformisani ili slabo informisani radnici ne znaju ono što bi trebalo da znaju da bi radili dobro svoj posao, a posebno zato što se kapaciteti kolektiva da upravlja sam sobom, kao i inventivnost i inicijativnost, koče i ometaju na svim nivoima, a ostaju formalno rezervirani samo za one koji naređuju.

Stoga, želeći samoupravljanje – ili čak „demokratsko upravljanje“, ako se reč „demokratija“ ne koristi u čisto dekorativnom smislu – i želeći da se istovremeno zadrži hijerarhija naređivanja, jeste kontradikcija u pojmovima. Bilo bi mnogo više smisljeno, na formalnom nivou, reći ono što govore branioci postojećeg sistema: hijerarhija naređivanja je neophodna, stoga nije moguće imati samoupravno društvo.

Samo što to nije tačno. Kada se ispituju funkcije hijerarhije, tj. njene svrhe, primećuje se da, u velikoj meri, one imaju smisla i postoje samo kao funkcije postojećeg društvenog sistema, a da ostale funkcije, one koje bi zadržale svrhu i korisnost i u samoupravnom društvenom sistemu, lako mogu biti kolektivizovane. Ne možemo u granicama ovog teksta diskutovati o ovom pitanju u celoj njegovoj širini. Pokušaćemo da razjasnimo nekoliko važnih aspekata, osvrćući se pre svega na organizovanje u preduzeću i u proizvodnji.

Jedna od najvažnijih funkcija postojeće hijerarhije jeste *organizovanje prinude*. U okviru rada, na primer, bilo u postrojenjima ili u kancelarijama, jedan suštinski deo „aktivnosti“ hijerarhijskog aparata, od nadzornika sve do rukovodilaca, čini nadziranje, kontrolisanje, sankcionisanje, direktno ili indirektno nametanje „discipline“, kao i staranje o tome da oni koji dobijaju naređenja izvršavaju ista. A zašto je neophodno organizovanje prinude, zašto je neophodno da postoji prinuda? Zato što radnici, generalno, ne pokazuju spontano ogromni entuzijazam da rade ono što rukovodstvo želi da oni rade. A zašto je tako? Zato što ni njihov rad, ni proizvod njihovog rada ne pripada njima, zato što se osećaju

otuđeno i eksploatisano, zato što ne odlučuju sami o tome šta rade i kako rade, niti šta će proisteći iz njihovog rada; ukratko, zato što postoji večni konflikt između onih koji rade i onih koji upravljaju radom drugih i profitiraju od njega. Uglavnom, neophodno je da postoji hijerarhija, da bi se organizovala prinuda – i neophodno je da postoji prinuda, zato što postoji podela i konflikt, a može se takođe reći, zato što postoji hijerarhija.

Još uopštenije, predstavlja se da hijerarhija postoji da bi regulisala konflikte, čime se maskira činjenica da je samo postojanje hijerarhije uzrok stalnog konflikta. Jer sve dok postoji hijerarhijski sistem, postojaće, upravo zbog toga, i stalno obnavljanje radikalnog konflikta između upravljačkog privilegovanog sloja i ostalih grupa, koje su svedene na uloge izvršilaca.

Kaže se da ne postoji prinuda ne bi postojala bilo kakva disciplina, svako bi radio ono što želi i nastao bi kaos. Međutim, ovo je takođe sofizam. Pitanje nije da li treba da postoji disciplina, ili čak ponekad prinuda, već kakva disciplina, ko o njoj odlučuje, ko je kontroliše, na koji način i sa kojim ciljem. Što su više ciljevi radi kojih postoji disciplina otuđeni od potreba i želja onih koji izvršavaju, to su više odluke koje se tiču ovih ciljeva i oblika discipline otuđeni od njih, i postoji veća potreba za ograničavanjem da bi se obezbedilo poštovanje ovih odluka.

Samoupravni kolektiv nije kolektiv bez discipline, već kolektiv koji sam odlučuje o svojoj disciplini, i ako je to potrebno, o kaznama za one koji je namerno krše. O ovom pitanju se ne može ozbiljno razgovarati, naročito u kontekstu rada, ako se samoupravno preduzeće posmatra kao potpuno identično sa savremenim preduzećem, samo bez hijerarhijskog okvira. U savremenim preduzećima ljudima je nametnut rad koji je otuđujući i o kome se oni ništa ne pitaju. Ono što iznenađuje nije to što se ljudi tome protive, već što se ne protive beskrajno više nego što je to slučaj. Ne može se

verovati, ni za jedan trenutak, da bi njihov stav prema sopstvenom radu ostao isti kada bi se odnos prema radu transformisao i kada bi polako postali gospodari sopstvenog rada. Sa druge strane, čak i u savremenom preduzeću ne postoji *jedna* disciplina, već *dve*. Postoji disciplina koju hijerarhijski aparat konstatno pokušava da nametne kroz prinudu i korišćenje novčanih i drugih sankcija. A postoji i disciplina, znatno manje očigledna, ali ništa manje snažna, koja se javlja unutar grupa radnih ljudi u okviru jednog tima ili radionice, a koja ne dopušta ni da se radi previše, ni da se radi premalo. Ljudske grupe nikada nisu, niti su ikada bile, haotični konglomerati pojedinaca koje pokreće egoizam i koji su u ratu jedni protiv drugih, kao što bi ideolozi kapitalizma i birokratije želeli da nas nateraju da verujemo, čime izražavaju samo sopstveni mentalitet. U grupama, a posebno u onim koje se bave zajedničkim dugotrajnim zadatkom, uvek se javljaju norme ponašanja, kao i kolektivni pritisak koji osigurava da se one poštuju.

Samoupravljanje, veštine i odlučivanje

Pređimo sada na drugu esencijalnu funkciju hijerarhije, koja deluje kao da je nezavisna od postojeće društvene strukture: funkciju odlučivanja i rukovođenja. Pitanje koje se javlja je sledeće: zašto kolektivi ne bi mogli sami da obavljaju ovu funkciju, da sami donose odluke i upravljaju sobom, zašto je neophodno da postoji određeni sloj ljudi, organizovanih u poseban aparat, koji donosi odluke i rukovodi? Kao odgovor na ovo pitanje, branioci postojećeg sistema daju dve vrste odgovora. Prvi se zasniva na pozivanju na „znanja“ i „veštine“: oni koji poseduju znanja i veštine moraju i da odlučuju. Drugi odgovor potvrđuje, na manje ili više prikriven način, da je svakako neophodno da nekolicina odlučuje, jer bi u suprotnom nastao kaos, drugim rečima, zato što kolektiv ne bi bio u stanju da upravlja sam sobom.

Niko ne osporava značaj znanja i veština, niti, pre svega, činjenicu da su danas *određena znanja i veštine* rezervisana za

manjinu. Ali, ovde se ponovo ove činjenice koriste samo zato da bi se prikrili sofizmi. Oni koji generalno imaju najviše znanja i veština nisu oni koji upravljaju u postojećem sistemu. Upravljaju oni koji su se pokazali sposobnim da napreduju u okviru hijerarhijskog aparata, ili oni koji su zbog svog porodičnog ili društvenog porekla u startu postavljeni na dobar položaj, nakon što su stekli nekoliko diploma. U oba ova slučaja „veština“ koja je potrebna za opstanak ili napredovanje u okviru hijerarhijskog aparata tiče se mnogo više sposobnosti pojedinca da se odbrani i pobedi u takmičenju između individua, klika i klanova unutar hijerarhijsko-birokratskog aparata, nego sposobnosti rukovođenja zajedničkim radom. Na drugom mestu, to što određena osoba, ili više njih, poseduje tehnička ili naučna znanja ili veštine, ne znači da je najbolji način da se ona iskoriste taj da se njima poveri upravljanje nizom aktivnosti. Neko može biti odličan inženjer u okviru svog polja, a da pri tom nije sposoban da „upravlja“ čitavim odeljenjem jedne fabrike. Dovoljno je samo da vidimo šta se zaista događa po tom pitanju. Tehničari i stručnjaci su uglavnom ograničeni na svoju konkretnu oblast. „Rukovodioci“ se okružuju sa nekoliko tehničara savetnika, prikupljaju njihova mišljenja o odlukama koje treba doneti (mišljenja koja su često međusobno suprotstavljena) i na kraju „odlučuju“. Ovde se jasno vidi apsurdnost ovog argumenta. Ako „rukovodilac“ odlučuje na osnovu svojih „znanja“ i svojih „veština“, morao bi da bude učen i kompetentan u pogledu svega, ili direktno ili toliko da bi mogao da odluči koje od suprotstavljenih mišljenja stručnjaka je najbolje. To je naravno nemoguće, a rukovodioci u stvari odlučuju proizvoljno, na osnovu svoje „procene“. Ali, nema razloga da „procena“ jedne osobe bude validnija od procene koja bi nastala u okviru samoupravnog kolektiva, na osnovu realnog iskustava, neograničeno većeg od iskustva jedne individue.

Samoupravljanje, specijalizacija i racionalnost

Znanja i veštine su po definiciji specijalizovani i svakog

dana postaju sve više takvi. Kada se nalazi izvan svoje specijalizovane oblasti, tehničar ili stručnjak nije sposoban da donese dobru odluku više od bilo koga drugog. Štaviše, čak i unutar svoje posebne oblasti, njegova perspektiva je neizbežno ograničena. Sa jedne strane, on zanemaruje druge oblasti, koje su nužno u interakciji sa njegovom, i prirodno teži da ih previdi. Zbog toga je u preduzećima, kao i u postojećim administracijama, pitanje „horizontalne“ koordinacije upravljačkih aktivnosti stalna noćna mora. Odavno smo došli do toga da se stvaraju stručnjaci za koordinisanje, da bi koordinisali aktivnosti stručnjaka za upravljanje, koji su pokazali da nisu sposobni da upravljaju sami sobom. Sa druge strane i povrh svega, stručnjaci koje postavljaju u rukovodeći aparat su stoga odvojeni od stvarnih proizvodnih procesa, od onoga što se tamo dešava, od uslova u kojima radnici moraju da rade svoj posao. Najčešći je slučaj da se odluke koje su donete u kancelarijama, na osnovu naučnih proračuna, iako savršene na papiru, pokazuju neprimenjivim takve kakve su, zato što nisu adekvatno uzele u obzir stvarne uslove pod kojima treba da budu sprovedene. Međutim, ove stvarne uslove poznaje, po definiciji, samo radnički kolektiv. Svima je poznato da je ovo u savremenom poslovanju izvor neprestanih sukoba i neizmernog rasipanja.

Sa druge strane, znanja i veštine mogu se racionalno koristiti, ako se oni koji ih poseduju ponovo uključe u zajednicu proizvođača, ako postanu jedna od komponenti koja učestvuje u donošenju odluka u okviru kolektiva. Samoupravljanje zahteva saradnju između onih koji poseduju neko posebno znanje ili veštinu i onih koji preuzimaju na sebe proizvodni rad u užem smislu. Ono je potpuno nespojivo sa razdvajanjem ove dve kategorije. Samo ako je takva saradnja uspostavljena moći će u potpunosti da se iskoriste ova znanja i veštine. Ona se danas, međutim, koriste samo u manjoj meri, budući da su oni koji ih poseduju ograničeni samo na određene uske zadatke koji su im dodeljeni podelom rada unutar rukovodećeg aparata. Povrh svega, samo ova saradnja može

osigurati da se znanja i veštine efektivno stavljaju u službu kolektiva, a ne partikularnih ciljeva.

Može li takva saradnja da postoji bez izbijanja sukoba između „stručnjaka“ i ostalih radnika? Ako stručnjak tvrdi, na osnovu svog specijalizovanog znanja, da određeni metal poseduje određena svojstva i da je zbog toga podesniji za ovaj alat ili onaj deo, ne vidimo zašto i po kojoj osnovi bi ovo moglo da dovede do proizvoljnih prigovora od strane radnika. Čak i u tom slučaju, štaviše, racionalna odluka zahteva da radnici ne budu isključeni – na primer, zato što svojstva materijala koji se bira igraju ulogu prilikom korišćenja delova ili alata. Međutim, zaista važne odluke koje se tiču proizvodnje uvek sadrže dimenziju koja je suštinska u odnosu na ulogu i položaj ljudi u proizvodnji. Na osnovu toga, ne postoji – po definiciji – bilo koje znanje i bilo koja veština koji mogu biti značajniji od stanovišta onih koji moraju zaista da izvrše posao. Nikakva organizacija proizvodne linije ili montažne trake ne može biti racionalna, niti prihvatljiva, ako je usvojena bez uzimanja u obzir stanovišta onih koji će na njima raditi. Budući da ih ne uzimaju u obzir, ove odluke su u stvari gotovo uvek pogrešne, a kada proizvodnja ipak funkcioniše, to je zato što se radnici među sobom organizuju tako da ona funkcioniše, kršeći „zvanična“ pravila i uputstva za organizovanje rada. Međutim, čak i ako bismo pretpostavili da su ove odluke „racionalne“ sa uskog stanovišta proizvodne efikasnosti, one su neprihvatljive upravo zato što su zasnovane, i samo tako mogu biti zasnovane, isključivo na principu „proizvodne efikasnosti“. To znači, da one teže da radnike u potpunosti podrede procesu proizvodnje i da ih tretiraju kao delove proizvodnog mehanizma. Ali to nije tako zbog zlobnosti rukovodstva, njihove gluposti, niti čak samo zbog potrage za profitom. (Dokaz za ovo je to što je „organizacija rada“ potpuno ista u zemljama Istočnog bloka i u zapadnim zemljama.) Ovo je direktna i neizbežna posledica sistema u kome odluke ne donose onih koji će morati da ih izvršavaju, već drugi; takav sistem *ne može* imati drugačiju

„logiku“.

Međutim, samoupravno društvo ne može pratiti takvu „logiku“. Njegova logika je potpuno drugačija, to je logika oslobođenja ljudi i njihovog razvoja. Kolektiv radnika mogao bi vrlo lako da odluči – i po našem mišljenju imalo bi smisla da to uradi – da su za njih manje mukotrpní, manje apsurdni, slobodniji i srećniji radni dani beskonačno poželjniji od nekoliko dodatnih komada potrošačkog smeća. A za takve, apsolutno suštinske, izbore, ne postoji nijedan valjan „naučni“ ili „objektivni“ kriterijum: jedini kriterijum je stav ljudi iz samog kolektiva o tome koje su njihove preferencije, a one su zasnovane na njihovim iskustvima, potrebama i željama.

Ovo važi i na nivou društva kao celine. Nijedan „naučni“ kriterijum ne dozvoljava bilo kome da odluči da je bolje za društvo da ima više slobodnog vremena naredne godine umesto više potrošačkih dobara, ili obrnuto, brži rast umesto sporijeg, itd. Onaj koji tvrdi da takvi kriterijumi postoje je ili neznalica ili prevarant. Jedini kriterijum koji ima smisla u ovoj oblasti jeste šta žele muškarci i žene koji čine društvo, a to samo oni mogu da odluče i niko umesto njih.

Samoupravljanje i hijerarhija plata i prihoda

Ne postoje objektivni kriterijumi koji opravdavaju uspostavljanje hijerarhije zarada.

Kao što samoupravno društvo nije kompatibilno sa hijerarhijom naređivanja, isto tako nije kompatibilno ni sa hijerarhijom plata i prihoda.

Kao prvo, hijerarhija plata i prihoda korespondira u ovom trenutku sa hijerarhijom naređivanja – potpuno u zemljama Istočnog bloka, a u velikoj meri u zapadnim zemljama. Potrebno je, ipak, videti kako se ova hijerarhija popunjava. Sin bogataša biće bogat čovek, a sin menadžera ima sve šanse da

postane menadžer. Dakle, slojevi koji zauzimaju gornje nivoe hijerarhijske piramide u velikoj meri se nasledno održavaju. A to se ne dešava slučajno. Društveni sistem uvek teži ka tome da se samoreprodukuje. Ako neki društveni slojevi poseduju privilegije, njihovi članovi će učiniti sve što mogu – a njihove privilegije podrazumevaju upravo da mogu učiniti vrlo mnogo u tom pogledu – da ih prenesu na svoje potomke. U onoj meri u kojoj su u takvom sistemu ovim slojevima potrebni „novi ljudi“, jer se upravljački aparati šire i umnožavaju, oni biraju među potomcima „nižih“ slojeva one koji su „najpodesniji“ za kooptiranje. U tom smislu, može izgledati da su „rad“ i „sposobnosti“ onih koji su kooptirani odigrali ulogu u njihovoj karijeri i da su oni nagrađeni za svoje „zasluge“. Ipak, „sposobnosti“ i „zasluge“ ovde u suštini označavaju sposobnost prilagođavanja vladajućem sistemu, da bi mu se što bolje služilo. Iz perspektive samoupravnog društva takve sposobnosti nemaju nikakav značaj.

Naravno, neki mogu misliti da, čak i u samoupravnom društvu, najhrabriji, najuporniji, najvredniji, „najsposobniji“ pojedinci treba da imaju pravo na određenu „nagradu“ i da ona treba da bude finansijska. A ovo stvara zabludu da bi mogla postojati hijerarhija prihoda koja bi bila opravdana.

Ova zabluda ne izdržava proveru. Ne vidi se na čemu bi se logički mogla zasnivati i brojkama opravdati razlika u prihodima, ništa više nego u postojećem sistemu. Zašto bi određena veština vredela onome ko je poseduje toliko da mu donosi četiri puta veći prihod nego neka druga, a ne dva puta ili 12 puta? Kakvog smisla ima reći da veština dobrog hirurga vredi tačno toliko – ili više, ili manje – od veštine dobrog inženjera? I zašto ne vredi tačno onoliko koliko vredi veština dobrog mašinovođe ili dobrog učitelja?

Jednom kada se izvuku iz konteksta nekoliko vrlo uskih polja i kada se liše uopštenih značenja, ne postoje objektivni kriterijumi za merenje i međusobno upoređivanje veština, znanja i umeća različitih individua. Ako društvo pokriva

troškove toga što pojedinac stiče određena znanja – kao što je sada već praktično slučaj – nije jasno zašto bi pojedinac koji je već jednom iskoristio privilegiju koju sticanje znanja samo po sebi predstavlja, trebalo da je iskoristi i drugi put u obliku većih prihoda. Isto važi i za „zasluge“ i „inteligenciju“. Postoje, svakako, pojedinci koji su rođeni nadareniji za određene aktivnosti, ili to postaju. Ove razlike su uglavnom male i njihov razvoj zavisi pre svega od porodičnog, društvenog i obrazovnog okruženja. Ali u svakom slučaju, u onoj meri u kojoj neko poseduje određeni „dar“, korišćenje tog „dara“ je samo po sebi izvor zadovoljstva, ako nije sputavano. Za retke pojedince koji su izuzetno nadareni, nije važna finansijska „nagrada“, već ono stvaranje za kojim imaju nezadrživ nagon. Da je Ajnštajn bio zainteresovan za novac, on ne bi postao Ajnštajn i verovatno bi bio sasvim osrednji gazda ili finansijer.

Ponekad se iznosi onaj neverovatan argument da bez hijerarhije zarada društvo ne bi moglo da pronađe ljude koji bi pristali da obavljaju „najteže“ funkcije, a kao takve se predstavljaju funkcije menadžera, vladara i sl. Poznata je fraza koju tako često ponavljaju oni na „odgovornim“ pozicijama: „Kada bi svi zarađivali isto, najradije bih uzeo metlu“. Ali u zemljama poput Švedske, u kojima su razlike u platama postale mnogo manje nego u Francuskoj, kompanije ne posluju lošije nego one u Francuskoj, a nismo videli ni menadžere da su jurili ka metlama.

Ono što možemo da vidimo sve više u industrijskim zemljama jeste upravo suprotno: ljudi koji napuštaju kompanije su oni koji se nalaze na zaista najtežim poslovima, odnosno na najnapornijim i najmanje zanimljivim. Povećavanje plata ne uspeva da zaustavi odliv radnika sa tih pozicija. Iz tog razloga, ovi poslovi su sve više prepušteni radnicima imigrantima. Ovaj fenomen se može razumeti ako prepoznamo očiglednu činjenicu da ljudi, ukoliko nisu na to primorani siromaštvom, odbijaju da rade glupe poslove. Obrnutu situaciju

nikada ne možemo primetiti, i možemo se kladiti da će stanje nastaviti da bude takvo. Dolazimo, dakle, do sledećeg zaključka, prateći logiku istog argumenta, da bi one koji rade najzanimljivije poslove trebalo plaćati najmanje. Zato što su, bez obzira na uslove, ovi poslovi najprivlačniji, odnosno, motivacija da se oni izaberu i obavljaju leži u velikoj meri u samoj prirodi posla.

Samoupravljanje, motivacija za rad i proizvodnja za potrebe

Ali na šta se, konačno, svode svi argumenti koji opravdavaju hijerarhiju u samoupravnom društvu, na kojoj skrivenoj ideji su oni zasnovani? Na toj da ljudi biraju određeni posao i rade ga samo zato da bi zaradili više nego drugi. Ali ovo što se predstavlja kao večna istina o ljudskoj prirodi u stvarnosti odražava samo kapitalistički mentalitet, koji je manje-više prožeo društvo (i koji je, kako pokazuje prisustvo hijerarhije plata u zemljama Istočnog bloka, ostao dominantan i tamo). Međutim, ovaj mentalitet je jedan od preduslova postojanja i održavanja postojećeg sistema, pri čemu važi i obrnuto, on može da postoji samo dok sistem opstaje. Ljudi pridaju važnost razlikama u prihodima zato što te razlike postoje i zato što se one u postojećem društvenom sistemu predstavljaju kao važne. Ako neko može mesečno da zaradi milion franaka, umesto sto hiljada, i ako društveni sistem u svim svojim segmentima podržava ideju da onaj ko zaradi milion vredi više i da je bolji od onoga koji zaradi samo sto hiljada, mnogi ljudi (ipak ne svi, čak i danas) će biti motivisani da učine sve da bi zaradili milion, radije nego sto hiljada. Ali kada u društvenom sistemu takva razlika ne bi postojala; kada bi se smatrala podjednako apsurdnom želja da se zaradi više od drugih, kao što danas (makar većina nas) smatra aspurdnom želju da se po svaku cenu ispred sopstvenog imena doda neka titula, tada bi se mogle pojaviti, ili još bolje procvetati, drugačije motivacije, koje bi imale stvarnu društvenu vrednost: zanimljivost samog rada, zadovoljstvo toga da dobro radimo ono što smo sami izabrali, inventivnost, kreativnost,

uvažavanje i priznanje od strane drugih ljudi. Nasuprot ovome, sve dok postoji bedna ekonomska motivacija, sve ove ostale motivacije biće atrofirane i osakaćene od detinjstva nadalje.

Hijerarhijski sistem je zasnovan na nadmetanju pojedinaca i borbi svih protiv svih. On konstantno suprotstavlja ljude jedne drugima i podstiče ih da koriste bilo koja sredstva za „napredovanje“. Predstavljati surovo i gnusno takmičenje koje se odvija u okviru hijerarhije moći, naređivanja i prihoda kao sportsko „takmičenje“, u kom „najbolji“ pobeđuju u poštenoj igri, znači smatrati ljude za budale i verovati da oni ne shvataju kako se stvari zaista odvijaju u hijerarhijskom sistemu, bilo da se radi o fabrici, kancelariji, univerzitetu, pa čak sve više i o naučnom istraživanju, otkako je ono postalo veliki birokratski biznis. Postojanje hijerarhije zasniva se na nemilosrdnoj borbi svakog protiv svih i ono pogoršava ovu borbu. Zbog toga, štaviše, džungla postaje sve nemilosrdnija što se više uspinjemo po hijerarhijskim nivoima, i zbog toga ne nailazimo na saradnju nigde drugde osim u bazi, gde su mogućnosti za „napredovanje“ smanjene ili nepostojeće. A veštačko uvođenje podela na ovom nivou, od strane rukovodstva, ima za cilj upravo prekidanje ovakve saradnje. Međutim, od trenutka kada nastanu privilegije bilo koje vrste, a posebno ekonomske, odmah se ponovo rađa konkurencija između pojedinaca, dok se istovremeno kod ljudi javlja tendencija da se čvrsto drže privilegija koje već poseduju, i u tom cilju oni pokušavaju da steknu više moći za sebe i da je otrgnu od kontrole drugih. Od tog trenutka ne može više biti reči o samoupravljanju.

Konačno, hijerarhija plata i prihoda jednako je nespojiva sa racionalnom organizacijom ekonomije samoupravnog društva, jer takva hijerarhija odmah i u velikoj meri ometa ispoljavanje društvenih potreba.

Racionalna organizacija ekonomije samoupravnog društva u stvari podrazumeva da dok god predmeti i usluge koje društvo proizvodi imaju određenu „cenu“, dok god oni ne mogu slobodno

da se distribuiraju, dok god zbog toga postoji „tržište“ robe za individualnu potrošnju, do tada će proizvodnja biti usmeravana u odnosu na pokazatelje tog tržišta, tj. konačno, u odnosu na potražnju solventnih potrošača. Zato što, za početak, ne postoji neki drugi održiv sistem. Suprotno sloganu koji se nedavno pojavio, i koji se može samo metaforički braniti, nije moguće dati svima „sve i odmah“. S druge strane, bilo bi apsurdno ograničavati potrošnju autoritarnim raspoređivanjem sledovanja, to bi predstavljalo nepodnošljivu i glupu tiraniju nad željama svih: zašto bi se svakom delila jedna ploča i četiri bioskopske karte mesečno, ako postoje ljudi koji više vole muziku od filmova, kao i obrnuto, a o gluvim i slepima da i ne govorimo? Ali „tržište“ robe za individualnu potrošnju može se zaista braniti samo ako je istinski demokratsko, naime, ako svi glasački listići imaju istu težinu. Ovi glasački listići su u stvari svačiji prihod. Ako ovi prihodi nisu jednaki, glasanje je odmah namešteno: postoje ljudi čiji glas vredi mnogo više od glasa drugih. Stoga danas „glas“ bogate osobe za vilu na Azurnoj obali ili za privatni avion ima mnogo veću težinu nego glas neskućene osobe za pristojan smeštaj ili za putovanje vozom u drugoj klasi. I moramo biti svesni da je uticaj nejednake raspodele prihoda na strukturu proizvodnje potrošačkih dobara ogroman.

Aritmetički primer, koji ne pretenduje na preciznost, ali koji je po redu veličine blizak stvarnosti, pomoći će nam za ilustriranje. Ako pretpostavimo da bismo mogli da grupišemo 80% francuskog stanovništva sa najnižim prosečnim prihodima od oko 20.000 franaka godišnje nakon oporezivanja (najniži prihodi u Francuskoj, koji se odnose na vrlo veliki segment stanovništva, uz stare ljude bez penzije ili sa malom penzijom, daleko su ispod minimalne zarade) i preostalih 20% sa prosečnim prihodima od oko 80.000 godišnje nakon oporezivanja, jednostavnom računicom možemo videti da bi ove dve kategorije imale jednake prihode raspoložive za potrošnju. U ovim uslovima 1/5 stanovništva raspolagala bi sa jednakom kupovnom moći kao i preostale 4/5 stanovništva. To takođe

znači da je otprilike 35% proizvodnje potrošačkih dobara u zemlji *isključivo* usmereno na potražnju najfavorizovanije grupe stanovništva i namenjena njihovom zadovoljavanju, *nakon* podmirivanja „osnovnih“ potreba te iste grupe; ili takođe, da 30% svih zaposlenih radi na zadovoljavanju *neesencijalnih* „potreba“ najfavorizovanijih kategorija stanovništva (pod pretpostavkom da je odnos potrošnje i investicija 4 prema 1 – što je otprilike red veličine koji postoji u stvarnom životu).

Odavde možemo videti da usmeravanje proizvodnje koje bi pri ovim uslovima nametnulo „tržište“ ne bi odražavalo potrebe društva, već bi se zasnivalo na iskrivljenoj slici, u kojoj potrošnja favorizovanih slojeva ima nesrazmernu težinu. Teško je poverovati da bi u samoupravnom društvu, u kome bi ove činjenice bile svima poznate sa tačnošću i preciznošću, ljudi tolerisali takvu situaciju; ili da bi mogli, pri ovim uslovima, proizvodnju smatrati svojim poslom i osećati da ih se ona tiče – a bez ovoga se ne bi ni jedan minut moglo govoriti o samoupravljanju.

Eliminisanje hijerarhije plata stoga je jedini način za usmeravanje proizvodnje ka potrebama zajednice, za ukidanje ekonomskog mentaliteta i borbe svih protiv svih, kao i za omogućavanje istinskog učestvovanja svih muškaraca i svih žena u upravljanju poslovima zajednice.

0 autoru:

Kornelijus Kastorijadis (1922–1997) bio je filozof i društveni teoretičar. Rođen je u Istanbulu, odrastao u Grčkoj, a najveći deo života proveo je u Francuskoj. Bio je jedan od osnivača i vodećih figura radikalne slobodarske socijalističke grupe „Socijalizam ili varvarstvo“, koja je postojala od 1948. do 1967. i koja je izdavala časopis sa istim nazivom. Distancirajući se vremenom od marksizma i trockizma, Kastorijadis je kritikovao istovremeno i kapitalistički sistem

i autoritarnost sistema u zemljama realnog socijalizma. Bio je jedinstven i vizionarski mislilac koji je beskompromisno branio ideje demokratije, autonomije, slobode i jednakosti, a u svom obimnom opusu bavio se vrlo različitim temama i oblastima kao što su istorija, ekonomija, politička teorija, psihoanaliza, umetnost, antička filozofija, biologija, antropologija...

Bibliografski podaci

Autor	Kornelijus Kastorijadis
Naslov	Samoupravljanje i hijerarhija
Prevod	Saša Perić
Lektura	Saša Jeftić
Izdavač	Samoobrazovni univerzitet „Svetozar Marković“
Godina	2020.