

ФУНКЦИЈЕ ТРЕБА СХВАТИТИ КАО ОДГОВОРНОСТ, НЕ КАО ПРИВИЛЕГИЈУ, НИКАКО КАО НАГРАДУ

Већ неколико месеци када је реч о изборима и кадровима као лајтмотив свих формалних и неформалних разговора, присутна је мисао да треба бирати најбоље људе. Та мисао, разуме се, није нимало спорна. Напротив. Нема избора, нема политике, нема друштва које је није истакло као свој кадровски принцип. Одувек је свако за свој програм настојао да добије најбоље људе.

А који је то програм, који циљеви за које су нам данас потребни најбољи људи? Уз Програм СКЈ, ту су и сва она опредељења која афирмишу рад, одговорност, јединство, борбу за социјалистичко самоуправљање и независност као највише вредности нашег друштва. У том смислу опредељења за те вредности треба да буду критеријуми наше кадровске политике. Људи с таквим опредељењима има много у свим срединама и зато не долазе у обзир никакве професионалне, генерацијске, националне, образовне и друге дисквалификације. Друштво мора рачунати на све генерације, све професије, све националности. Као што, уосталом, ни Савез комуниста није једина средина у којој треба тражити и налазити људе за одговорне функције у привредном, културном и политичком животу. Носиоце тих функција треба исто тако тражити међу свим другим напредним, социјалистички опредељеним и у свом послу успешним и одговорним људима.

У политичкој активности се треба ослобађати лоше праксе да се за најодговорније функције у привреди, образовању, култури, итд. решења често траже изван тих средина, негде „горе“. Многи, дуго година неприкосновени руководиоци у својим колективима, у одласку и не помишљају да би их неки млади инжењер, економиста, правник, који је као приправник пре пет, десет, или

Двадесет пета седница Градског комитета СК Београда, Београд, септембар 1985. године.

петнаест година дошао у колектив, могао да замени на одговорној дужности, па чак и надмаши. Природније им се чини да даље мистификују своју функцију — да решења пре свега траже у кадровском арсеналу општине, града, Републике и тиме објективно продужавају живот бирократизованој кадровској политици група и појединаца, формалних и неформалних координационих тела. То што често чујемо: — помозите нам да нађемо одговарајућег директора јер у колективу немамо замену — говори о једном још увек јаком присуству остатака поданичке свести, од којих се морамо ослобађати, ако стварно желимо да деблокирамо и активирамо снаге којима сами располажемо у свакој радној организацији, општини. С друге стране, постоје и они који су се затворили и од друштва изоловали и у функцији одбране парцијалних интереса — истичу како нико нема право да им се меша. То је друга крајност, подједнако неприхватљива.

***Млади нису прогресивни самом чињеницом
што су млади као што ни старији нису
конзервативни зато што су старији***

У последње време, поводом избора помиње се и смена генерација и са њом у вези судбина револуционарног континуитета. Дилема је вештачка. Чување тековина наше револуције је подједнако задатак и садашњих и будућих генерација. Најтежи задатак времена у коме живимо је, међутим, даљи развој друштва на темељима тих тековина. То није само најбољи начин да се оне сачувају, то је једини начин да се револуција суочи са историјом, нађе своје место у њој. Револуција се чува и оружјем и стражом, али још више радом. Пуким чувањем бисмо је изневерили. Уосталом, од почетка наше револуције будућност су градили и они који ће у њој живети. Тако мора да буде и данас. Криза са којом смо суочени, међутим, придаје тој чињеници већи значај него што би имала да кризе нема, из просте чињенице што су за њено разрешење неопходни огромни напори, нове идеје, нови људи. „Смена генерација“ која се неумесно помиње, дакле, не може бити опредељење никакво, па ни политичко. У свакој активности једни људи постепено одлазе из ње, а други у њу такође постепено, улазе. Млади нису прогресивни самом чињеницом што су млади, као што ни старији нису конзервативни зато што су старији. Највећи

допринос који у овом тренутку најстарија генерација, генерација револуционара, може учинити за ствар револуције је да обезбеди да на њеним тековинама даље развијају друштво они који ће те тековине најбоље следити.

Одлазити часно и без осећања повређеног достојанства

Демократизација друштва, па према томе и кадровске политике, подразумева и то да свако ко је опредељен за социјалистичко самоуправљање, ко успешно ради свој посао и ко се одговорно односи према раду и другим људима, има могућности да, на одговорним функцијама у друштву дâ свој допринос његовом развоју. И да се при том функције схвате као одговорност, не као привилегија, никако као награда.

Међутим, као што смо јасни у истицању онога за шта јесмо, када су кадрови у питању треба такође да будемо јасни и у ономе за шта нисмо. Ту пре свега имам у виду несавестан и неодговоран однос према раду. У јавности има највише незадовољства тим појавама. Не само појавама неодговорног односа према раду већ и чињеницом да такав однос не наилази на одговарајућу санкцију у друштву. Људи не желе више на функцијама оне који не само да нису успешно обављали своје дужности него су и додатни виновници многих недаћа. Код нас се често, не само толеришу пропусти, већ и награђују. Дешавало се да привредници који су направили пропусте у свом раду одлазе за представнике у иностранство, као што су и неки политичари, у сличним ситуацијама, одлазили за амбасадоре, а разочарани интелектуалци који нису успели у политици, у професоре Универзитета. За излазак из нагомиланих тешкоћа, из кризе, ми морамо окупити и ангажовати заиста све своје материјалне и духовне снаге. Најбоље људе које имамо. Али оне који ће радити за социјализам и самоуправљање, а не против њега.

Ако применимо те критеријуме ми ћемо се, дакле, код утврђивања кандидата за одговорне функције у СК и читавом друштву, по правилу, срести с најбољим људима. Логично је да сви они неће моћи да буду изабрани на све функције за које су способни, али то не значи да ће они због тога на било који начин бити поражени, дисквалификовани итд. Наша стварност у том погледу

заиста се разликује од грађанског друштва, где остали кандидати „губе на изборима“. Код нас би, напротив, остали кандидати, самим чином кандидовања, по правилу требало да буду идентификовани као радно, политички и морално најистакнутији појединци и тиме толико потребни друштву за друге одговорне послове и функције. Уз то ми морамо да се залажемо и за једну природнију смену кадрова у којој ће се одлазити и због грешака, али, изузев када су у питању грешке моралне природе, одлазити часно и без осећања повређеног достојанства.