

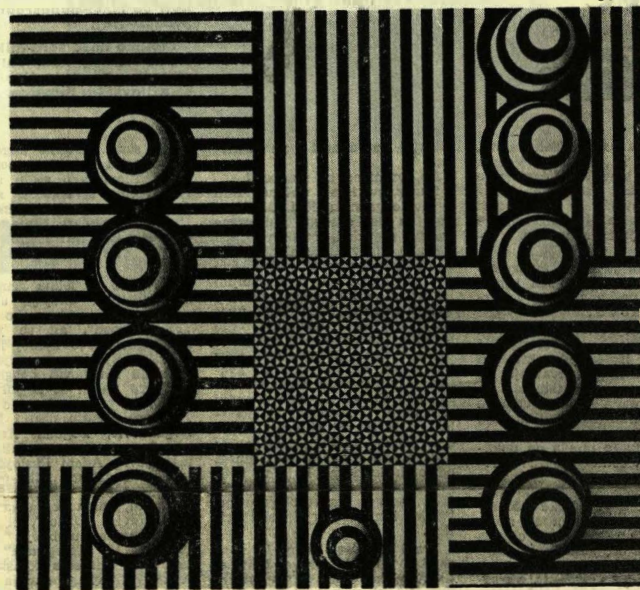
LIST ZA KULTURU
I UMETNOST

polja

107-8

b=45098223
esad čimić

TEZE O JEDNOJ MISTIFIKACIJI



IV stražilovski susret

1

Trebalo bi provjeriti, zapitati se: nije li izvjesno socijalno stanje nešto drugo od onog što mi o njemu znamo i, štaviše, od onog što o njemu možemo znati? Kao god što se prilikom izvršenja jednog praktičnog čina pokazuje da se on mogao obaviti i drukčije, sasvim drukčije, tako se i u konstataciji istine o jednom stanju mogu ukazati drukčija rješenja.

Skloni smo da neuspjehe i greške pravdamo nekim apstraktnim kategorijama, a da previdimo ljude kao faktore koji se nalaze unutar pojava koje su predmet naše kritike. Možda je suviše smjelo tvrditi da je društvena kritika postala pomodna. U vrijeme kad se kritikuje u horu, odsustvo kritike gotovo je moralna hrabrost. Jer, orijentacija na kritiku kao takvu podstiče dio ljudi na to da se, u stvari, iscrpljuju u sferi kritike, ne prelazeći na praktičnu akciju.

2

Čitava pregršt činilaca utiče na oblikovanje duhovne vizije omladine. Mrlje koje se pojave na toj viziji — prolazne ili trajne — vjerovatno su više ili manje vjeran odsjaj mnogih društvenih zbivanja koja donose tolike nelagodnosti mladim. Tu se korijeni porijeklo mnogih nezadovoljstava. A bunt koji se napaja na tim izvorima može da bude pasivan ili rušilački, ali rijetko kada — socijalno pozitivan.

Nijednoj vrijednosti u našem društvu, pa ni samoupravljaju, mlad čovjek ne prilazi s povjerenjem ili bez njega. Najčešće, on se upušta u analizu dubljeg, istorijskog smisla njenog i — što nikako nije za potcenjivanje — u sagledanje okvira koje ta vrijednost nudi za savladavanje određenih sukoba vlastite ličnosti. Ako dobije pozitivnu ocjenu i u jednom i u drugom domenu, takva vrijednost postaje motiv ličnog angažovanja. Drugim riječima, jedna od oznaka mlade generacije u našem društvu jest težnja za uspostavljanjem kritičkog odnosa prema sredini u kojoj žive. Oni su uvjereni da će sigurno tako pribaviti jednu od mogućnosti da se oblikuju u moralno stamenu ličnost.

3

U brojnim susretima sa nizom aktivista stekao sam utisak da je naša kadrovska politika, bar u svojoj realizaciji, u izvjesnom smislu defektna. Kod mnogih kadrova nije karakteristično samo odsustvo stavova nego i nedostatak odlučnosti, energičnosti i dosljednosti u realizaciji već datih stavova. Na sadašnjem stepenu demokratizacije jugoslovenskog društva, kadrovska politika trebalo bi da bude u središtu pažnje i zato, pored ostalog, što u njoj subjektivni momenat dolazi do punog izražaja. Svi smo mi (bar na riječima, ako ne svagda na djelu) za demokratizaciju. Ali nije rijetkost da u ovom domenu, i kad govorimo o demokratizaciji, a pogotovo kad je sprovodimo, izuzimamo sebe, svjesno ili nesvjesno. U tom smislu, u kadrovskoj politici se krije opasnost veoma bezbjednog utocišta i uporišta birokratizma. Politički aktivisti, naročito profesionalci, koji su u središtu ovakve politike, nalaze se u protivrjeđnoj poziciji. S jedne strane, prihvataju i, štaviše, sprovode demokratizaciju, iako ih je — u izvjesnom smislu — njeno odsustvo dovelo na rukovodeći položaj. Jer, najteže je pobijediti sebe, pogotovo kad je ta pobjeda u izvjesnom smislu — poraz. Demokratizacija društvenog života odrazila se na kadrovsku politiku i na taj način što su, u cjelini, dolazili i još uvijek dolaze do izražaja loši kadrovski potezi i zahvati, praćeni subjektivizmom, poltronstvom i sličnim, kao svojom sjenkom. Ove njene tamne strane ubrajam u skupu njenih pozitivnih oznaka, jer je na tome saznanju izrastao i zahtjev za argumntijom društveno-političkom akcijom. No, uprkos tome što je proces demokratizacije doprineo da gotovo sve negativno ispluta na površinu, on nije, razumije se, mogao da donese u isto vrijeme i automatska rješenja. Treba učiniti ne samo intelektualni napor na, bazi dosadašnjih naših iskustava, tu politiku (kadrovsku), eventualno i kao formulaciju, a pogotovo u praksi, radikalno mijenjati.

4

Kad god sam nailazio na odojnost mladih prema nekim personalnim rješenjima u sferi profesionalnog bavljenja politikom, pitao sam se za motive te pobune. Nije li to vid karijerizma, egoizma, nezadovoljstva što se nije „uspjelo“ u oponašanju „kritikovanih“? Da li je to puki izraz zavisti? Srećom, nikada nisam našao dovoljno dokaza za takav sud. Naprotiv, većina ljudi sa izvjesnom zabrinutošću tražila je korelaciju između demokratizacije i ovog vida propratnih pojava među nekim „ljudima na položaju“.

A otkud to?

Sve primjetnije mladi tragaju za uzorima. Pa i kad se oglašuju o istorijsko zbivanje, kad odbacuju svoje očve, kad postaju ranjivi na socijalnom planu — i tada su oni u potrazi za uzorom, osloncem. I uvijek im je — u suočavanju sa zagonetnim pojavama, u odmeravanju stavova, u posezanju za dubljim objašnjenjem ljudi i zbivanja — neuporedivo presudnije to kako ljudi djeluju od onog za što se deklariraju. Križa autoriteta starijih kad gest i riječ nisu združeni, kada se traže i — ne nalaze se!

I u našem društvu, dakle, iznova se potvrdila istina da je važan vaspitni činilac sadržan u modelu čovjeka koji bi, po prirodi stvari, trebalo da posluži „kao uzor“. Kako se mladici i djevojke radikalnije lišavaju melodramskih elemenata u pristupu ljudima, manje su upućeni da jednostavno negatorski prilaze okolini, bez koje, ovako ili onako, ne mogu. Zato je kritički pristup društvenom ponašanju „odgovornih pojedinaca“ pokušaj da se koriguje vlastiti uzor, a ne puko posezanje za funkcijom.

stoji kao konkretan čovjek, ali u isto vrijeme egzistira, sa jednom ili dvije dimenzije, koje ću naznačiti. Principi koje, makar i pasivno, najčešće, prihvata i po kojima se upravlja ovakav funkcioner jesu: prvo, treba šutjeti kad je prisutan pretpostavljeni, naravno, ukoliko je očigledno da bi prihvatanje stava pretpostavljenog dovelo u pitanje vlastiti elementarni „ugled“ u toj sredini ili pak izričito odbijanje vodilo neizvjesnom (i neunosnom) sukobu sa onim koji može uticati na njegov status. Za ovakve ljude parola „čutanje je zlato“ definiše osnovni oblik ponašanja; drugo, nemoj rješavati probleme, nego se staraj da sebi prilaziš kao problemu koji treba riješavati, i to tako da se pomjeriš na hijerarhijskoj ljestvici (naviše, naravno); treće, sve delikatne situacije izbjegavaj — ili, ukoliko možeš ponuditi neko rješenje, ponudi takvu formulu koja se može višeznačno tumačiti; četvrto, mistificiraj svoj poziv odnosno funkciju, ne samo zato da se ne bi znalo šta uistinu radiš, nego i zato da bi za izvjesne ljude bio čovjek koji se bavi nekim posebnim pozivom; peto, budi inventivan u izmišljanju funkcija da bi pri rotaciji mogao da se krećeš u istoj ravlini. Itd.

7

Prisustvo negativnog subjektivizma u kadrovskim rješenjima, pored ostalog, vidljivo je i u tome što se traže (i nalaze) dvojnici, što onaj ko zamjenjuje nekako mora da podsjeća i u svojim manirima i u stavu, u ponašanju i odjevanju na onoga koga zamjenjuje. U situaciji polaganja najveće važnosti na taj spoljni prestiž nametnulo se birokratsko shvatanje obrazovanja čovjeka. Ma kako vrijedan naučnik, ako nema titulu bezvrijedan je; ma kako obrazovan politički radnik, ako ne posjeduje znanje koje je mjerodavno (a to znači ako nije završio političku školu, kurseve, seminare itd.), ima manjkavost na koju se upire prstom. U takvoj atmosferi mnogo šta pogoduje njegovanju kvazikritičnosti, mimikrije, čime se intenzivira i autocenzura.

8

Koje su granice i moći same kadrovske politike? Čini mi se da (za izvjesnu transformaciju) na planu kadrovske politike valja lučiti komunalni od republičkog nivoa. Naime, dok na komunalnom nivou ne treba razvijati institucionalizaciju kadrovske politike (u smislu komisije, potkomisije itd.), dotle je, izgleda, kada je riječ o republičkom nivou, ova institucionalizacija normalna. U okviru komune, na primjer, bitno je da se što više demokratski izaberu opštinska skupština, opštinski komitet i slično, a da se isključivo izabranima prepusti izbor predsjednika, skupština, odnosno sekretara komiteta. Sve dotle dok neka viša instanca, sačinjavali je ma kako moralni, obrazovani i radni ljudi, bude na izvjestan način „postavljala“ te svoje isturene funkcije — predsjednika opštine i sekretara komiteta, dotle će oni, po prirodi stvari, biti okrenuti svom „postavljaju“, a ne svom „birračkom“ tijelu. Ukidanjem srezova nestaje jedna stepenica koja je i ne hljuci podstiče ovaj negativan odnos. Kad je pak riječ o kadrovskoj politici u republičkim okvirima, onda ne treba težiti naporu usredsređivanja na traganje za nekim novim institucijama. Nije stvar u tome da se izmišljaju novi organi i komisije, nego u tome da postojeće rade nešto drukčije, da njihov rad bude podložan uticaju i kontroli javnosti.

Kad je u pitanju nosilac političke funkcije, u središtu kadrovske politike treba da bude njegov stav prema onom najbitnijem u društvu — i u idejnoj i akcionoj sferi. Imam utisak da relevantni kadrovski kriterij više respektuje to kakve čovjek stavove zauzima, a manje ili nedovoljno to da li i kako te stavove sprovodi.

9

Najpozitivniju oznaku mlade generacije vidim ponajprije u tome što je ona kao maksimum prigrlila jednako surovu i podcjenjivu istinu da je teže ostati, nego što je bilo postati čovjekom. A na to nije naodmet uvijek podsjećati, pogotovo u vrijeme kada je u toku diskusija o reorganizaciji Saveza komunista Jugoslavije, koja zacijelo neće mimoći kadrovsku politiku i kao formulu i kao — ostvarenje.

6

Pokušaću da skiciram tip aktiviste o kome je riječ i koji, istina, ne po-