

Prof. dr H. W. de JONG

RADNIČKA PARTICIPACIJA I RADNIČKA KONTROLA U ZAPADNOJ EVROPI

Istorija, pravci, modeli, problemi i perspektive

UVOD

U ovom radu razmatraćemo osnovne pravce razvoja radničke participacije u zapadno-evropskim kompanijama u posleratnom periodu. Analiza će se kretati u okvirima zapadno-evropskog kapitalizma, koji sve više postaje menadžerski. Osnovna teza našeg rada je da slobodno-tržišna ekonomika evropskog tipa pruža mogućnost razvoja nekoliko različitih vidova kontrole preduzeća; to je, uglavnom, rezultat činjenice da svi ovi različiti tipovi imaju svoje prednosti i nedostatke u praksi i da mogu postojati naporedo jedan pored drugog. Između ovih različitih tipova, model radničke participacije, nasuprot modelu radničke kontrole, ima veliku prednost i sve više dobija na značaju, ukoliko mu se pruži minimum podrške od strane radničkih sindikata i ukoliko se model dalje ozakoni propisima i običajima.

Istorijski podaci nam pokazuju da prvi naponi ka radničkoj kontroli u zapadnoj Evropi datiraju 150 godina unazad i da su periodi između 1820-ih i 1830-ih, 1870-ih i 1880-ih između 1917. i 1930, a najviše posle 1960, periodi najvećeg uspona i razvoja. Najčešći oblici (sukcesivno) su bili proizvodne zajednice, sindikalni i gild-socijalizam; ti oblici nisu imali većeg uspeha i bili su marginalnog značaja. Isto važi i za I.C.O.M. tipove participacije i Nove radničke kooperative. Osnovni razlog neuspeha je bila neefikasnost i to u dva pogleda: (1) nedostatak preduzetnika ili menadžera koji bi bili nosioci inicijativa, što se naročito osetilo u periodima ekonomske ekspanzije i (2) nedovoljnost kapitala koji bi bio spreman da rizikuje, što je naročito delovalo u periodima recesije.

Od 1950. godine novi modeli su osigurali sigurniji razvoj, mada sporiji nego u ranijim eksperimentima. Tri osnovna modela radničke participacije, koji se međusobno nadmeću, u zapadno-evropskim ekonomijama su:

(a) *model saodlučivanja*, koji je najrazvijeniji u SR Nemačkoj. U osnovi, on podrazumeva učešće radnika u upravnom odboru (do jedne polovine u SR Nemačkoj, do jedne trećine u Austriji, Luksemburgu, Norveškoj) i dalekosežne odluke radničkih saveta o društvenim i, ili, ekonomskim problemima. Ovaj model ima podršku nemačkih i austrijskih radničkih sindikata, koji predstavnike rada ne smatraju za neposredne predstavnike interesa sindikata iako je najvažniji cilj radnička kontrola u preduzeću.

(b) *model interesnih grupa* koji se, uglavnom, razvio u Holandiji iako je takođe sadržan i u predlogu Zakona o preduzećima EZ. Po ovom modelu, glavne interesne grupe (akcionari, nameštenici, preduzeće u celini) imaju jednu trećinu predstavnika u upravnom odboru, dok radnički savet može imati nominalnu, društvenu i, ili, ekonomsku moć odlučivanja. Ovaj model i model saodlučivanja imaju veoma mnogo zajedničkog i jedino se razlikuju po razuđenosti.

(c) *model društvenih ugovora* prisutan je u Britaniji, Belgiji, Francuskoj, Italiji i Švedskoj.

U ovom modelu, participacija radnika u upravnom odboru i, ili, radničkim savetima, ukoliko uopšte i postoje, u osnovi se odvija posredstvom radničkih sindikata, koji pregovaraju s rukovodstvom preduzeća o predstavnicima i uticajima na odluke. Ovaj oblik može biti pravno dosta razvijen kao što je Švedski akt o demokratiji na poslu, koji je donesen 1977. U drugim zemljama (Francuska, Belgija), gde se sindikati klone participacije (ili gde su nejasni stavovi), ipak su se u brojnim slučajevima razvili „de facto“ oblici participacije i to kroz pregovore sindikata i predstavnika preduzeća. Ali, postoje i tendencije ka modelu interesnih grupa (Francuska: Plan Sidru komisije). U Italiji radnički saveti su ostvarili važan uticaj u procesu participacije kada su od šezdesetih godina delegirali neposredne delegate fabrika iako su kasnije sindikati uskratili podršku.

Sistem očito da nije formiran, ali tokom sedamdesetih godina postoji neporecivo ubrzanje „industrijske demokratije“ ili „radničke participacije“ (kako u teoriji tako i u praksi).

Zbog ovog, sve je veća podrška širom Evrope ovim trendovima i oni će se razvijati u različitim oblicima koji će biti prihvatljiviji za različite zemlje. To, sigurno, neće biti lako. Problemi se javljaju na tri nivoa:

(1) Oblici koji su se do sada razvili doveli su do toga da su njihovi efekti izmešani, što znači da oni ostvaruju različit uticaj kako unutar zemlje tako i na međunarodnom planu. Pored formalnih i materijalnih efekata zapadno-nemačkih i holandskih reformi u oblasti participacije, koje su doprinele rastu produktivnosti i industrijskom miru, dalekosežan praktični uticaj imaju italijanski sa-

veti fabričkih delegata koji su kolektivno pregovaranje proširili i na druge oblasti; značajan je doprinos i industrijskih borbi britanskih trgovačkih pomoćnika i drugih sindikata.

(2) Sistem participacije treba da se razvija u okviru slobodno-tržišne ekonomije, gde su u konkurenciji preduzeća koja kontrolišu vlasnici, preduzeća koja kontrolišu menadžeri i nacionalizovana preduzeća. Preduzeća koja kontrolišu radnici nemaju stalni uspeh: proizvodne kooperative su cvetale u Britaniji između 1870. i 1928, ali su stagnirale tokom posleratnog perioda. Slično, Pokret za zajedničku industrijsku svojinu, i pored brzog razvoja posle 1958, ostao je beznačajna pojava, ali su zato nove radničke kooperative (1975) izuzetak. Isto važi manje-više i za druge zemlje.

Jedan razlog ovome je činjenica da preduzeća koja kontrolišu radnici — uprkos brojnim prednostima, boljem poslovnom moralu — ne uzimaju dovoljno u obzir retkost proizvodnih resursa u svom poslovanju: oni koji odlučuju imaju višestruku ulogu i radnika, i menadžera, i snabdevača kapitalom, i tako unazađuju razvijenu podelu rada u zapadno-evropskim privredama.

Neke od većih i uspešnijih firmi koje kontrolišu radnici (J. Lewis, Scott Bader u Velikoj Britaniji ili Bremen grupa u Holandiji) su našli rešenje za ove probleme, koji u osnovi ograničavaju moć kontrole radnika. Drugi razlog je nespремnost radničkih sindikata da podrže proizvodne kooperative, delimično iz praktičnih, delimično iz ideoloških razloga.

Rezultat je mali broj preduzeća koja kontrolišu radnici u zapadno-evropskim privredama. U Francuskoj postoji samo 630 takvih preduzeća, u kojima radi 38.000 radnika sa ukupnim prometom od 3,9 mlrd. francuskih franaka. U Holandiji postoji nekih 40 preduzeća, od kojih 13 (veća preduzeća) imaju 1430 zaposlenih i prodaju 150 miliona florina; ta preduzeća su članovi Asocijacije kooperativnih kompanija. U Britaniji, gde postoje tri tipa preduzeća koja kontrolišu radnici, ukupan broj ovih preduzeća je opao u posleratnom periodu i nekih stotinu preduzeća su male ili srednje veličine. Jedino John Lewis, partnersko preduzeće sa 25.000 radnika i 250 miliona funti prodaje (1976), pripada velikim preduzećima.

Ukoliko se uporede zapadno-nemački (holandsko-skandinavski) sistemi participacije u dvostruko vezanom odboru preduzeća, onda oni imaju nekolicke prednosti:

(1) Oni zadržavaju mogućnost imenovanja inovativnih iskusnih menadžera, što sve ipak ostaje pod kontrolom i kritičkim stavom mešovitog odbora i radničkih saveta.

(2) Ovi modeli participacije razdvajaju upravljanje, izvršne poslove i obezbeđivanje kapitalom iz unutrašnjih i spoljnih resursa, dok ujedinjuju i ozakonjuju finalne odluke.

(3) Funkcije omogućavaju rast preduzeća, a i rast bilo u industriji ili nekoj drugoj grani privrede.

Sasvim je jasno, to je jedno od glavnih obeležja takozvane menadžerske revolucije, da je dvostruko vezani odbor sa svojim nadzornim odborom i upravnim odborom, omogućio radničku participaciju u zemljama kao što su SR Nemačka, Austrija ili Holandija. Predstavnici radnika jednostavno se priključuju nadzornom odboru, a sindikatima je data velika moć prilikom izbora. Na taj način prirodna nespremnost sindikata se umanjuje (videti ranije izlaganje), što sve vodi ka preduzeću u kome se razvija participacija, preduzeću u kome se kroz kooperaciju razvija produktivnost, racionalizacije. Tokom sedamdesetih, u okviru relativno stagnantne privrede, radnička participacija je ostvarila veći napredak nego tokom brzog napretka između pedesetih i šezdesetih godina. To ne znači da postoji jednostavna direktna veza između radničke participacije i stagnacije (kao što su zahtevi za ograničavanje nadnica), jer su i dugo prisutni modeli ponašanja veoma važni. U SR Nemačkoj model saodlučivanja u industrijskim odnosima dominirao je decenijama, (iako se sindikat može boriti za svoja ranije stečena prava, kao što to pokazuje slučaj Mannesmann), dok su u Britaniji i Italiji modeli međusobno suprotstavljenih partnera bili više prihvaćeni. Ali, tokom sedamdesetih godina došlo je do širenja polja pregovora, u pravcu pregovora o organizacijama radnika, planiranju radne snage, industrijskog prestrukturiranja itd.; ti problemi su tradicionalno pripadali domenu odlučivanja menadžera. Ti problemi su ponekad tesno povezani s nacionalnim ekonomskim politikama, a sindikati nisu bili spremni da suviše učestvuju u podeli odgovornosti. Štaviše, ti trendovi su novi, pa su i poslodavci bili ravnodušni u pogledu objedinjavanja odgovornosti (izuzev kada se radilo o otpuštanju radnika).

Federacije poslodavaca i sindikata sve više stoga prebacuju odgovornost za prestrukturiranje industrije na vlade (ukoliko se radi o granama ili grupama preduzeća) i na radničke savete pojedinih kompanija. Prvi model je, u stvari, bio neuspeh: intervencija je suviše bila slučajna i politički orijentisana. Stoga su radnički saveti u svim zemljama članicama EZ dobili istaknuto mesto, što je izraženo i u zakonima i u praksi. Nijedna velika firma unutar EZ više ne donosi važne odluke a da pri tom nije konsultovala radničke savete, jer njihovo odbijanje da sarađuju uvek ima teške posledice.

Radnička participacija u nadzornim odborima, kao i u radničkim savetima često je važan korektiv menadžerskoj autokratiji u privatnim preduzećima ili birokratiji u velikim preduzećima kojima upravljaju menadžeri.

PREDUSLOVI

(1) Stalna participacija u odborima u okviru konkurentskog kapitalističkog sistema zahteva:

- pomoć, podsticaj dela sindikata;
- veću zainteresovanost poslodavaca da sarađuju tamo gde to ne predstavlja mešanje u njihovo pravo upravljanja i

— spremnost vlada da institucionalizuju osnovna dostignuća zakonodavstva.

Veoma se lako može uočiti da će se ovi zahtevi retko podudariti, jer oni zavise od različitih okolnosti. Stoga će napredovanje ka potpunijoj participaciji u nadzornim odborima biti osobeno i nepredvidljivo i zato će se taj napredak sporo ostvarivati. S druge strane, participacija u radničkim savetima i radnim grupama mnogo više zavisi od prakse i konkretnih pregovora.

(2) Usled ove ravnoteže prednosti i nedostataka radničke participacije, u odnosu na radničku kontrolu u okviru konkurentske kapitalističke privrede, velike promene u pravcu sistema kontrole preduzeća od strane radnika ne mogu se ostvariti evolucionim putem; ukoliko do toga uopšte i dođe, te promene će morati da se ostvare političkom borbom. A za ovo ne postoje velike mogućnosti u evropskim zemljama. Ali, sve veća participacija radnika u okviru preduzeća i sve razudnije odlučivanje o značajnim pitanjima koja se odnose na preduzeće jasno je uočljiva i sigurno će se dalje razvijati delom na osnovu zakona a (i to je verovatnije) i neformalno.

Prof. dr. H. W. de JONG

WORKER'S PARTICIPATION AND WORKER'S CONTROL IN WESTERN EUROPE

History, Trends, Models, Problems and Prospects

Summary

The author discuss in this paper the main trends in worker participatory movements in Western Europe companies during the post-war period. This is done against the background of Western European capitalism, which has increasingly become of the managerial controlled type. However, the main thesis is that a free market economy of the European type provides an opportunity to succeed for several, diverging types of control of enterprises. This is mainly because the various types each have their advantages and disadvantages in real life operation, and can exist alongside each other. Among these types, the worker participation model, in contrast to the worker control model, has a future and will probably increase in importance, provided there is minimum level of support for it from labour unions and the model becomes further institutionalized in legislations and customs.

The three basic models of worker participation in enterprise, which vie with each other within W. European economics are:

(a) The co-determination model, of which the W. German Federal Republic shows the most advanced type.

(b) The interest-group model, which mainly developed in the Netherlands, though it also been incorporated in the proposed EEC Company Law.

(c) The collective contract model, which is representative of Britain, Belgium, France, Italy and Sweden.

Проф. д-р Х. В. де ИОНГ

УЧАСТИЕ РАБОЧИХ И РАБОЧИЙ КОНТРОЛЬ В ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЕ

История, направления, модели, проблемы и перспективы

Резюме

В настоящей работе автор рассматривает основные направления развития участия рабочих в западно-европейских компаниях в послевоенном периоде. Анализ проводится в рамках западно-европейского капитализма, который все больше становится менеджеристическим. Основной тезис нашей работы такой: свободно-рыночная экономика европейского типа предоставляет возможность развития нескольким различным видам контроля предприятий. Это в основном результат факта, что все эти различные типы имеют свои преимущества и недостатки на практике и могут существовать рядом друг с другом. Между этими различными типами модель участия рабочих, напротив модели рабочего контроля, имеет большое преимущество и становится все более значительной если предоставиться минимум поддержки со стороны рабочих профсоюзов и если в дальнейшем модель узаконится правилами и обычаями.

Три основные модели участия рабочих, которые между собой соревнуются в западно-европейских странах это:

(а) модель соучастия в принятии решений, которая наиболее развита в ФРГ (Федеративная Республика Германия).

(б) модель групп, основанных на принципе интереса, которая развилась в основном в Голландии, хотя содержится и в проекте Закона о предприятиях Европейского сообщества (ЕС).

(ц) модель общественных соглашений имеется в Великобритании, Бельгии, Франции, Италии и Швеции.