

Слободан Миладиновић
Универзитет у Београду
Факултет организационих наука, Београд

УДК 316.334.5
Оригинални научни рад

ПЕРСПЕКТИВЕ ПАРТИЦИПАТИВНЕ ДЕМОКРАТИЈЕ¹

Апстракт: Демократизација политичких односа само донекле може да испуни очекивања и аспирације људи да обезбеде основу за изградњу стабилног и „здравог“ друштва. Зато им као допуна остаје да утемеље и партиципативну демократију у економском процесу. Она представља широк појам и у најкраћем се може одредити као збирни назив за све облике управљања економским подсистемом друштва у којима запослени на различите начине и у различитом степену партиципирају. Реч је о партиципацији радника и њихових удружења и организација у стварању и примењивању одлука од економског значаја. Различити облици партиципативне демократије (демократизације односа на радном месту) практикују се у великом броју земаља различитих друштвених уређења, различитог степена економског и технолошког развоја, што потврђује да се ради о глобалном тренду. У раду се констатује да су сви изгледи да ће се радничка партиципација надаље ширити у три следећа облика: 1. колективно преговарање, 2. интегрисане партиципативне механзме (раднички савет, раднички представници у управном одбору, раднички повереник и сл.) и 3. партиципацију на нижим нивоима одлучивања и управљања.

Кључне речи: партиципација, демократија, радништво, менаџмент.

Демократизација политичких односа само донекле може испунити очекивања и аспирације људи да обезбеде основу за изградњу стабилног и „здравог“ друштва. Зато им као допуна истој остаје да у економском процесу утемеље и партиципативну демократију запослених. Партиципативна демократије је широк појам и у најкраћем се може одредити као збирни назив за све облике управљања предузећима у којима радници на различите начине и у различитом степену учествују. Дакле ради се о партиципацији радника и њихових удружења и организација у стварању и примењивању одлука од економског значаја. Овде појам партиципације има смисла ако се посматра у контексту друштвене моћи и он нужно имплицира строго утврђене односе моћи али у дугорочном

¹ Рад је урађен у оквиру пројекта Традиција, модернизација и национални идентитет у Србији и на Балкану у процесу европских интеграција (179074) који реализује Центар за социолошка истраживања Филозофског факултета у Нишу, а финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

контексту може представљати акт нарушавања ауторитарног устројства и чврсте пирамиде моћи. Потенцијално, овај појам подразумева повезивање горњих и доњих делова хијерархије у предузећу ради налажења оптималног и функционалног решења неког проблема. Партиципативна демократија има смисла само ако су нижи делови хијерархије укључени у органе који доносе одлуке као и у процес контроле и спровођења тих одлука. У одсуству партиципативних механизма доношење и спровођење одлука остаје монопол послодаваца и менаџмента. Присуство патриципативних механизма отвара могућност ограничавања права и моћи управљачких структура с једне стране али и могућност освајање права и моћи носилаца извршног рада с друге стране.

Партиципативна демократија се јавља као тачка на којој је могуће ублажити оштрицу социјално-класног сукоба и успоставити обрасце кооперативног понашања радништва и менаџмента. Тим пре што постоји читав сегмент одлука које нису од приоритетног интереса управе предузећа а јесу од виталног интереса за запослене (нпр. висина зарада појединих категорија запослених, улагање у друштвени стандард, квалитет односа на радном месту, социјална питања и сигурност на раду, коришћење одмора, запошљавање и отпуштање и сл.). Одавно је познато да је квалитет међуорганизационих односа већи а то значи да је мање сукоба, више координације, боља комуникација и боље разрешавање сукоба тамо где постоји већа партиципација (хијерархијски) нижег особља (Blumberg 1972), да задовољство у раду расте са порастом моћи радника да одлучују на радном месту те да се отуђење индустријског рада може ублажити демократизацијом односа на радном месту. Стога и није чудно што појам радничке партиципације често има идеолошки нагласак (Hall 1973) који је замаглио њену важност за теорију и праксу организације.

Алтернатива партиципативној економској демократији је радни конфликт, стога се на партиципативну демократију може гледати као на превентивну меру која спречава социјалне конфликте супротстављених страна у радном процесу послодаваца, менаџмента и радништва. Конфликт и кооперативност су две стране истог друштвеног процеса и оне су међусобно повезане и условљене. У том контексту, партиципација је један од најједноставнијих начина да се постигне равноправност у сфери економских односа,

Различити облици партиципације су присутни у великој већини земаља. Она се остварује преко разних форми радничких савета, радничке контроле и њима сличних институционализованих и неинституционализованих облика учешћа, затим преко различитих организација, међу којима истакнуто место имају синдикати. Партиципација се не мора завршавати само у предузећу. У неким земљама се она, преко разних посредника, и са мањом или већом ефикасношћу, остварује на нивоу гранских удружења па чак стиже и до управљања националном економијом, чиме превазилази оквире радничке партиципације и улазу у домен политичке демократије. И не само то, она прелази и националне границе посредством Међународне организације рада (МОП – ILO). Смисао свега овог је у томе да радници, без обзира о ком је нивоу реч, преко својих

представника учествују у управљању као један од чланова у овом процесу, заједно са представницима управе предузећа (менаџерима) и власницима капитала (понекад се укључује и држава).

Дакле, могуће је регистровати велики број земаља и још већи број облика у којима се остварује партиципација. Разлике међу њима условљене су како историјским околностима тако и различитошћу услова који владају у појединим деловима света. Тежња за успостављањем партиципације (и самоуправљања) стара је колико и раднички покрет. Са развојем радничког покрета уобличавала су се и схватања о месту и улози партиципације у друштву, као и различити облици учешћа радника у управљању.

Да би се схватило данашње обиље форми остваривања партиципације, неопходно је указати, у најкраћим цртама, на тенденције историјског развоја ових идеја и захтева те можемо уочити два основна периода (Прибићевић 1982). Први је период од настанка радничког покрета до другог светског рата. То је период наизменичног јачања и опадања револуционарног расположења и повременог истицања захтева за увођење самоуправљања, односно против њега, што је све било диктирано конкретним историјским околностима. У овом периоду било је више (углавном краткотрајних) покушаја остваривања партиципације. Други период је период после Другог светског рата. За њега је карактеристично да партиципација стиче пуно право грађанства и постаје друштвена пракса, стварност која из дана у дан стиче све већи број присталица и која се остварује у све већем броју земаља уз мноштво најразличитијих форми.

У првом периоду развоја идеје о партиципацији (и самоуправљању) могу се уочити четири етапе.

Прва, од појаве радничког покрета до седме деценије деветнаестог века. За њу је битно да све струје радничког покрета свој циљ истичу кроз идеал слободне асоцијације непосредних произвођача (самоуправљање). Било је чак и више покушаја реализације идеје самоуправљања кроз Париску комуноу и нека настојања Роберта Овена.

Друга, последње три деценије деветнаестог века. Карактерише је снажан продор етатистичких интерпретација социјализма. Кристализује се концепт о државном власништву и управљању као есенцијалној карактеристици социјализма. О положају и улози радника у социјалистичком предузећу мало се размишљало.

Трећа, прве две деценије двадесетог века. Представља оживљавање интереса за укључивањем радника у процес управљања и одлучивања. Јавља се отпор етатистичким идејама. Много се пише о социјализму и самоуправљању. Истичу се захтеви за увођење радничке контроле. Крајем првог светског рата долази до најснажније афирмације ових идеја. То је један од ретких тренутака историје кад је раднички покрет једнодушно прихватио идеју самоуправљања (али још увек не и идеју партиципације). Предузимани су и неки револуционарни кораци да би се све ово остварило, али изузев Октобарске револуције и њених совјета, сви покушаји су били угушени (покушај италијанских металаца у

Торину септембра 1911. пораз британских рудара 1919. и 1921. слом немачке октобарске револуције 1918. и др.).

У условима револуционарног превирања долази у неким грађанским круговима, а посебно код дела послодаваца и припадника државног апарата с једне стране и припадника деснице у радничком покрету с друге стране, до идеје о компромисном решењу. Долази до истицања идеје партиципације. Долази до законског признавања првих институција партиципације. Сви ти покушаји наилазе на лош пријем у радничком покрету.

Четврта, раздобље између два светска рата је време пораза идеје самоуправљања. Због велике економске кризе и наступање фашизма се о укључивању радника у процес управљања мало размишља. Томе погодује и појава стаљинизма у СССР, са којим јача етатизације радничког покрета, чиме самоуправни концепт бива скоро потпуно одбачен.

У другом периоду који почиње непосредно после Другог светског рата и траје све до данас могу се уочити четири етапе.

Прва, године непосредно после другог светског рата. Гласно се истичу захтеви за укључивање радника у процес одлучивања (макар и симболично, делимично и посредно). Главну реч имали они који су се залагали за класни компромис. Јављају се и прве институције радничке партиципације у развијеним земљама са ограниченом, углавном саветодавном улогом. Сви ови покушаји су имали подршку у социјалдемократији и синдикатима док су комунисти, по овом питању, имали негативан став.

Друга етапа почиње педесетих година и протеже се све до половине шесте деценије. Карактерише је опадање интереса за партиципацију и самоуправљање. Неки су аутори неуспех саветодавне партиципације узимали као доказ о неостваривости самоуправљања. Међу њима би требало споменути Хју Клега и његово дело Нови приступ индустријској демократији као и Рејмона Арона. У овом периоду у Југославији настају крупне промене. Отпочиње изградња система социјалистичког самоуправљања чијом афирмацијом због почетних резултата отпочиње трећа фаза.

Трећа фаза почиње шездесетих и траје до осамдесетих година. Обновљено се утицај снага које се залажу за партиципацију и самоуправљање. Чак се и међу комунистима, и на истоку и на западу, јавља позитиван став према партиципацији, у складу са тада актуелним схватањем о различитости путева изградње социјализма. Овде треба нагласити да се под социјализмом није подразумевао само привредни и политички систем источноевропских земаља већ и читав низ идеја, покрета и институција широм света који су имали за циљ да афирмишу идеале класне борбе радништва. Комунисти индустријски развијених (капиталистичких) земаља, поучени негативним искуством етатизације у развоју тадашњих социјалистичких земаља, схватају да етатизација привреде није циљ коме треба тежити. Прихвата се идеја да национализацију средстава за производњу треба да прате разне мере демократске контроле и партиципације. У извештају међународне организације рада са саветовања о самоупра-

вљању и партиципацији, одржаног у Ослу 1974. године, се каже да је захтев за радничко суделовање у управљању предузећима широки светски феномен који се, као фундаментална поставка, више не оспорава, дискусије се углавном воде око облика радничког суделовања (International Labour Office 1976:35). Практична последица тога је да се у великом броју земаља, како индустријски развијених тако и неразвијених и оних у развоју остварује партиципација у њеним најразноврснијим облицима.

Од половине осамдесетих је започела и четврта фаза чије је основно обележје распад система социјалистичких земаља у којима је према самоуправљању и партиципацији гајен идеолошки однос. Овде треба истаћи и потпуни крах југословенског пројекта социјалистичког самоуправљања. То, наравно, не значи и распад идеје партиципативне демократије. Најразвијеније и економски најјаче земље су наставиле са даљим развојем сопствених модела радничке партиципације. На југословенском искуству смо могли доста тога научити о границама компетентности, на чијем непоштовању је, између осталог, и пропао систем радничког самоуправљања који је гајен код нас. Основни недостатак нашег некадашњег модела самоуправљања је у томе што нису уважавани принципи компетентности и личне одговорности при доношењу стратешких одлука које су захтевале претходну експертску анализу. Непостојањем титулара својине је сва одговорност, кроз принцип колективног управљања и колективне одговорности сваљена на леђа анонимног радника, који у принципу и није учествовао у доношењу битних одлука. Стратешке одлуке је, уместо компетентног експерта, доносила државна бирократија (Стојановић 1967, Стојановић 1968, Стојановић 1969, Ђилас 1989): у лицу колективног власника (Лазих 1987) над укупним друштвеним производним капацитетима у име безличне и чак неоформљене радничке класе која се скривала иза колективних самоуправних органа састављених углавном од некомпетентних али зато идеолошки подобних лица.

Све ово је допринело да идеја радничке партиципације у Србији по распаду Југославије замре. Закон о предузећима СР Југославије (1993) је оставио отворену могућност организовања радничке партиципације док је Законом о раду Републике Србије (2001) укинуо било какву могућност радничке партиципације. Каснији Закон о раду (2005) наводи право на консултовање, изражавање сопственог мишљења, преговарање, закључивање колективних уговора, мирно решавање спорова и сл. (Мојић 2008:254-25). Генерално се може рећи да би се и оно мало социјалног дијалога што је од промена из 2000-тих до сада реализовано пре могло одредити као средство којим су се повремено гасили пожари него као средство којим се долазило до консензуса о развоју (Андрић 2012:166).

Међу многобројним облицима остваривања партиципације постоје знатне разлике које су резултат разлика конкретних друштвено-економских и политичких услова који владају у појединим земљама. Све ове разлике нису сметња да ове институције посматрамо као јединствену друштвену појаву, јер имају неке заједничке карактеристике.

Прво, ове институције носе изразито обележје социјално-класног компромиса с обзиром да се преко њих остварује притисак и на раднике и на послодавце. Овде држава важну социјалну улогу у усмеравању улога и функција органа партиципације које је успевала да укључи у глобални механизам социјалне и економске политике.

Друго, ове институције представљају саставни део социјално-економске и политичке структуре одговарајућих друштава. Циљ им углавном није мењање друштвених односа (конфликт), већ допуна и побољшавање основне структуре (кооперативност).

Треће, у већини случајева постоје две основне функције органа партиципације: економске и социјалне. Економске функције се углавном односе на питања у вези са пословањем и организацијом рада, док се социјалне функције односе на услове рада. Ови органи у пракси имају шира овлашћења у односу на социјалне функције.

Четврто, у постојећим системима економске демократије се углавном не предвиђа могућност непосредног учешћа свих запослених у управљању. Запослене најчешће заступају синдикати или изабрани представници.

Закључак је да савремена друштвена теорија и пракса, данас, у скоро свим земљама света стављају на дневни ред и питање демократизације односа на радном месту. У многим земљама радничке партије и синдикати доста непосредно утичу на одлучивање о важним друштвеним питањима. Савремено друштво је принуђено да се прилагођава променама доводећи у равнотежу нагласене друштвене противречности као што су противречности управљачког и извршног рада и, уопште, противречности света рада и света капитала.

На европском простору су после Другог светског рата били евидентни различити облици, права могућности и одговорности органа партиципације што је, углавном, последица више фактора као што су правно политичка традиција и односи снага између две основне класе у време увођења ових институција. По питању њиховог устројства, можемо разликовати две групе земаља:

1. оне у којима је партиципација успостављена путем закона или неког другог нормативног акта. Ова варијанта је усвојена у већини држава;
2. земље у којима се партиципација успоставља путем непосредног споразума, тј. писменог уговора између организација послодавца и синдиката (нпр. Велика Британија, Шведска, Норвешка).

У првом случају, законом су најчешће предвиђани савети предузећа тамо где је запослен одређен број радника који је од земље до земље варирао и они су могли бити оснивани како на нивоу погона (радне јединице), тако и на нивоу предузеће али је постојала и могућност оснивања централних савета за привредне гране односно целе националне привреде (нпр. у Белгији). Чланове савета су најчешће предлагали синдикати.

Савети предузећа су добили право да учествују у руковођењу и управљању предузећем, али уз изричито ограничење да њима ипак руководи вла-

сник или његов заступник с тим да савет предузећа није овлашћен да директно утиче на управљање и рад предузећа. Овлашћења савета се могу поделити у две групе (а) заштита интереса и права запослених и (б) обезбеђивање саодлучивања запослених у управљању предузећима (Човић 1967: 88-89).

У пракси су највећи значај имали савети у гранама индустрије у којима постоје велика предузећа и висок проценат синдикално организованих радника. Они су остваривали задатке на пољу заштите интереса радника и побољшања животног стандарда радника и службеника. Савети нису показали већи утицај на одређивање привредне политике предузећа. Ту је и чињеница да су се водећи људи савета у многим земљама (Аустрија, Немачка) претворили у плаћене функционере, чиме је ослабљена веза између њих и запослених, што чак погодује повећању њихове сарадње са управом (Човић 1967: 99).

Савети предузећа су углавном имали две групе надлежности: економско-техничке и социјалне. По економско-техничким питањима закључци нису били обавезни, док су по социјалним питањима имали обавезујући карактер.

У пракси се активност централног привредног савета и професионалних савета сводила на давање мишљења о појединим законима из економске области. Савети предузећа су показали нешто живљу и успешнију активност. Резултати савета у оквиру економско-техничке надлежности су били доста слаби. Низак ниво образовања радничких делегата представљао је, сам по себи, препреку функционисању савета предузећа. У циљу отклањања ове сметње синдикалне централе су организовале вечерње школе и дописне течајеве у којима раднички делегати у саветима добијају основна знања о економским, финансијским и техничким проблемима с којима се суочавају предузећа.

У оквиру социјалне надлежности савети су показали видне резултате а то је последица два фактора:

- у социјалном погледу савети предузећа имају право заиста да одлучују а не само да буду консултовани;
- послодавци су у овој области имали већи интерес да помажу рад савета него у економско-техничкој. Ова помоћ у неким предузећима је знатна и има стални карактер.

У другом случају, непосредни споразуми су, иако често под надзором државе, били непосредно склапани од стране представника удружења послодавца и синдиката и они су подразумевали стварање фабричких одбора које чине представници радника, службеника и послодавца, односно фабричких повереника у мањим предузећима, које бира синдикална организација и то у броју који је предвиђен уговором, са договореним мандатом.

Фабрички одбори представљају органе за информисање и консултовање и имају углавном саветодавну улогу и њихови задаци су се најчешће сводили на:

- одржавање сталне сарадње између послодавца и запослених у циљу постизања најбоље могуће производње;

- пружање увида запосленима у техничке и економске услове производње и финансијско пословање предузећа;
- јачање сигурности запослења, безбедности здравља и задовољства на послу;
- развијање стручног образовања у предузећу;
- и, уопште, стимулисање добре производње и радних услова у предузећу (Смиљанић 1967:30).

У већини предузећа се раду фабричких одбора посвећивало мање од осам часова годишње, често се информисање радника, преко фабричких савета, састојало у томе да им се презентирају већ донете или спроведене одлуке, док су сугестије и предлози радника били запостављани чиме је била смањена могућност њиховог утицаја на доношење одлука. Сличне, незадовољавајуће резултате постигли су и фабрички повереници.

Због лоших резултата у више наврата су у неким земљама вршене ревизије уговора (Шведска). Фабрички савети су остали саветодавни органи али има и новина. Послодавац се обавезује да све информације саопшти пре доношења одлуке и да надлежни за њихово доношење буду упознати са мишљењем фабричког одбора. Ту је и препорука послодавцу да може пренети извесна права одлучивања на фабричке одборе. Послодавац им може делегирати права доношења одлука у појединим ограниченим подручјима нпр. социјалним питањима, у датим оквирима буџета и приликом одређивања накнаде за поднети предлог. Овде се права послодавца ипак заснивају на његовој доброј вољи.

Ново је да је синдикат добио већа овлашћења у оквиру делокруга фабричких одбора. По старом уговору, фабрички одбори су постојали на нивоу радне организације а сада се оснивају и по одељењима и стварају се посебне комисије за поједина питања, чиме се врши и децентрализација њиховог рада. Новост је и оснивање тзв. одбора за сарадњу, заједничког тела синдикалних централа и Удружења послодавца који се оснива само на националном нивоу. Овај одбор треба да помогне у образовању свих оних који учествују у раду органа за сарадњу послодавца и запослених.

Врло брзе се у развијеним земљама Европе увиђао значај ваљаног функционисања органа партиципације тако да су у новијем периоду кориговани многи њени институционални недостатци. Најзначајније достигнуће је да она излази из домена учешћа у управљању предузећем (где се добијају и извесна управљачка права) те се укључује у креирање и управљање националном економском и социјалном политиком али такође и посредством Међународне организације рада (ИЛО) учествују у стварању глобалних стандарда рада. Из приложене табеле се може видети ширина спектра у ком се развијају различите форме економске демократије у савременом свету.

Табела 1: Облици остваривања партиципативне демократије у свету

Облици партиципативне демократије	Локација
Синдикати учествују у стварању глобалних стандарда рада	ILO (Међународна организација рада)
Синдикати су, на националном нивоу, укључени у креирање и управљање економском и социјалном политиком	Холандија –трипартитна тела Ирска – модел партнерства
Синдикати управљају осигуравајућим фондом за случај незапослености	Данска, Финска, Шведска
Синдикати су обухваћени трипартитним управљањем економском/социјалном политиком	Француска – агенције за социјалну политику Аустрија
Синдикати учествују у раду директорских колегија предузећа	Немачка, Шведска
Предузећа имају радничке савете за извесном моћи одлучивања	Немачка, Француска, Италија
Синдикати учествују у стварању трипартитног националног колективног уговора о платама	Грчка, Чиле.
Кооперативе произвођача власника/управљача	Италија, Француска (подржане од синдиката), Шпанија – Мондрагон Pacific North West USA –Plywood

Извор: <http://library.psa.org.nz/collection/other>

За нас је инспиративно новије искуство Западне Немачке у којој се формирала идеја социјалног партнерства у индустријским односима по којој су управе предузећа и синдикати имали различита гледишта на одређена питања (висине зараде, радно време) али су зато обе стране биле заинтересоване да предузеће буде конкурентно на тржишту. како због економског раста тако и због побољшања животног стандарда великог дела запослених. Овоме је допринео и развој социјалне државе.

Увођење савета запослених и учествовање запослених у доношењу економских одлука у предузећу је било подстицајно на развој организационе културе засноване на сарадњи чиме се конфликти институционализују и преводе у оквир преговора између савета запослених и руководства предузећа или се решавају правним путем (Dribbusch, Birke 2012: 13).

Концепт „синдиката као супротстављене силе“ није напуштен. И даље је долазило до (масовних) конфликата (сукоби око исплате зарада у случају болести 1956/57, штрајк металаца 1963. године, „дивљи“ септембарски штрајкови

1969. године, сукоби из 70-тих година или сукоб око 35-о часовне радне недеље из 1984. године. Ова два концепта су опстала до данас и синдикати их на различите начине комбинују у својим акцијама.

Светска криза с почетка осамдесетих је утицала на промене у свету рада (тенденције ерозије колективних уговора, масовна незапосленост и настанак нових сектора). Након 1990. године идеја социјалног компромиса је била доведена у питање. Након уједињења, сада проширена Савезна Република Немачка 1992/93. запала је поново у економску кризу. Удружења послодаваца у другој половини 90-тих траже „преокрет тарифне политике“, повећање радне недеље, флексибилизацију као и умањивање посебних плаћања и прихода. За предузећа то је значило увођење нових програма за смањење трошкова. Спремност да се узимају у обзир захтеви синдиката или савета запослених била је све мања. Томе треба додати пореску политику на терет јавних буџета, која је довела до смањења броја радних места, продужетка радног времена и смањења трошкова за запослене. Једна од последица тих промена јесте нарастање потенцијала за радне конфликте. Генерално, од средине 90-тих година може се приметити пад обавезаности запослених да поштују колективни уговор. Ово је пратила све чешћа клаузула о отворености колективног уговора која је дозвољавала одступања од општеважећег колективног уговора на нивоу предузећа. Повод овоме су били економски проблеми тј. да би се остварила предност у односу према конкуренцији путем смањења трошкова. У многим случајевима, савети запослених и запослени стављани су под притисак тако што им је прећено измештањем или обуставом производње уколико се не би сагласили са смањењем трошкова који одлазе на запослене (нпр. надокнада за Божић или за годишњи одмор као и када је реч о радном времену).

Чак је и радно време у току недеље претрпело снажну флексибилизацију тако да се реално радно време прилагођава актуелним успонима и падовима обима производње. Заузврат, запослени су добијали ограничене гаранције радних места, на неко одређено време. Многи од проблема су могли бити решени без већих конфликта путем преговора, но до већих конфликта је ипак долазило (2004. у Дајмлер-Бенцу).

Оријентисаност на конфликте била је врло значајна у различитим синдикалним стратегијама којима је требало постићи промену тренда у развоју чланства. Конфликти су полазна основа за формирање савета запослених, као што колективни преговори и радничка борба пружају повод за појачано синдикално организовање. Немачки синдикати се све чешће опредељују за комбинацију кооперативних и конфликтних стратегија

Светска економска криза (од 2008) узбуркала је односе између државе, предузећа и синдиката. Од синдиката се очекује подршка када предузећа западну у финансијске потешкоће и када је од државе потребно добити кредите за премошћавање кризе. С друге стране су поново суочени са захтевима за смањењем зараде. С обзиром на кризу различити синдикати су на различите начине погођени и имају различите захтеве. Од 2010. године осећа се благи опоравак. Но, питање да ли ће се опоравак наставити и наредних година.

Политичка ситуација с краја 2008. године је ишла у прилог укључивању синдиката у политички кризни менаџмент. Криза је погодила стубове немачке извозне привреде. Влада се већ била у предизборној кампањи (септембар 2009) и није могла опуштено да посматра масовни раст незапослености. Предузећа су желела да зауставе привредни пад и имала су велики интерес да задрже добро обучене стално запослене по прихватљивим ценама рада. 2009. година је представљала „ренесансу социјалног партнерства“ у значајним областима немачке привреде. Захваљујући могућности продужења скраћеног рада, коју је увела Влада, запослени су имали право на надокнаду за скраћени рад у висини надокнаде за незапослене и истовремено уз задржавање радног односа и права из рада. Предузећа су скратила редовно радно време а држава је помогла средствима из фонда за осигурање у случају незапослености као и ослобађањем плаћања једног дела доприноса. У мају 2009. године је скоро 1,5 милион запослених било на скраћеном раду. Флексибилизација радног времена договорена још пре кризе је омогућила савладавање кризе јер су предузећа могла да скрате радно време без додатних трошкова.

Флексибилизацију су синдикати пре кризе с правом сматрали начином да предузећа без додатних трошкова и повећања броја запослених уведу дуже радно време. Сада се она показала као једноставна могућност за превазилажење недостатка посла. У многим предузећима су, у међувремену, договорени нови услови споразума о обезбеђењу запослења. Делимично запослени су морали изнова да пристану на финансијске компромисе како би менаџмент одустао од отказа у време кризе.

На крају су и на колективним преговорима металаца 2010. склопљени споразуми којима су уместо умереног повећања зарада направљени договори око обезбеђења запослења. У међувремену су прописи о скраћеном раду као и нова тарифна политика произвели стагнацију зарада. Разлика између зарада различитих група, која је претходних година расла, у кризи је постала још већа.

Упркос олакшицама које је део запослених имао током трајања кризе, показале су се и границе и дилеме кризног менаџмента. Запослени на одређено време нису добили нове уговоре и многи од њих су убрзо остали без посла. С обзиром на њихову релативну правну незаштићеност они су за менаџмент, али и за многе савете запослених и стално запослене, представљали тампон зону преко које је било могуће избећи отпуштање стално запослених. То је подстакло и интересовање за проблеме ове категорије радника. Неки синдикати настоје да придобију за своје акције и привремено запослене па покрећу преговоре да и за њих остваре исте финансијске услове као и за стално запослене. Први преокрет у вези тога је остварен у септембру 2010. у челичној индустрији, када је по први пут у општем колективном уговору прописана иста зарада и за привремено запослене. Отворена су и друга питања, посебно она везана за мере у циљу „консолидације буџета“ у областима јавних услуга за које се очекивало да ће у току „кризе Еура“ бити заоштраване.

Из немачког искуства се види да током кризних периода традиција партиципације и чврста веза радништва са синдикатима може да делује у правцу

остваривања заштите интереса ширих слојева радништва. У кризним тренуцима менаџмент је спреман да иде линијом мањег отпора оријентишући се искључиво уским интересима капитала тј. менаџмент може да тражи излаз из кризе преко отпуштања запослених, снижавања цене рада или продужавања радног времена. Организованој акцијом радништва путем партиципативних механизма могуће је предупредити њихове мере, поделити одговорност и заштитити интересе најширих радних слојева. То подразумева непрестано балансирање између политике социјалног партнерства и сукоба супротстављених сила.

На простору бивше Југославије немачко искуство било је инспиративно хрватским синдикатима да покрену акцију за институционализовање система радничког саодлучивања у управљању предузећима. Од 2004. године је донето више закона којима је ова материја правно регулисана тако да сада имамо релативно успешно остваривање партиципације на хрватском тлу што је, између осталог, последица још раније елаборираних ставова о социјалном партнерству радника и послодаваца тј. привредних управљача (Зриншчак 2005: 175-188). Словенија је још 1993. године увела Закон о партиципацији радника у управљању којим је, по уходаним европским моделима, предвидела партиципацију радника у управним и надзорним одборима али и посебне радничке савете (и поверенике) у предузећима. Словенија је унела и у Устав право радника да учествују у управљању привредним предузећима и заводима (члан 75 Устава Словеније) (Вељковић, Волчањк 2007: 32-38) те и тамо живи пракса радничке партиципације. Ово је био подстрек да се исти модел примени и на Србију. С тим циљем су покренуте консултације синдикалних организација из Србије, Хрватске и Немачке. Остаје да се временом види какви ће бити остварени резултати на том плану.

Остваривање партиципације би могло да донесе вишеструку корист и радницима, и послодавцима и држави. Сваки учесник у управљачком процесу би се бавио питањима која су за њега од виталног значаја а око питања која су од заједничког интереса би се, у складу са тренутним околностима стварали договори. Наравно, највећи противник увођењу партиципације радника у управљању предузећима у Србији је политичка елита која на тај начин покушава да заштити неке своје скривене интересе а пре свега наслеђе социјалистичког периода да овладава тоталитетом друштвених односа који је сада (тоталитет), сведен само на јавни сектор. Јавни сектор још увек има значајан удео у привреди Србије те се овде ради и о очувању наслеђене привилегије из ранијег периода. Наравно, то не значи да нема оних који су спремни да прихвате идеју и праксу партиципативне демократије у управљању предузећима. Искуство је показало да су за њу посебно заинтересовани представници страних компанија које послују у Србији и који одлично познају предности увођења партиципације радника у управљању.

Литература

- Андрић, Чеданка (2012): „Социјални дијалог у Србији: договор о развоју у или гашење пожара”, Стојиљковић, Зоран (ур): *Лавиринти транзиције*, Београд: Friedrich Ebert Stiftung, стр. 165-170.
- Blumberg, Paul (1972): *Industrial Democracy – For Sociology of Participation*, Oxford Press, 1976.
- Човић, Лазар (1967): „Саодлучивање радника и намештеника у управљању предузећима у Аустрији“, Бранко Прибићевић (ред): *Индустријска демократија*, Београд: Институт за изучавање радничког покрета, стр. 79-101.
- Dribbusch, Heiner & Birke, Peter (2012): “Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland – Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen”, *Visionen und Optionen*, No.20, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, p. 13. dostupno na web stranici <https://www.dropbox.com/s/4qdlvly15g4rmia/11.Visionen%20und%20Optionen%2C%20No.20%20Gewerkschaften%20in%20der%20Bundesrepublik%20Deutschland.pdf>
- Билас, Милован (1989): *Нова класа*, Београд: Народна књига.
- Hall, Richard H. (1973): “Партиципација и међуорганизациони односи”, *Гледишта*, 7-8/73.
- International Labour Office (1976): *Workers Participation in Decision Within Undertakings*, Labour Management Series, No. 48, Oslo Simposium page. Geneva : International Labour Office.
- Лазић, Младен (1987): *У сусрет затвореном друштву*, Загреб: Младост.
- Мојић, Душан (2008): „Радничка партиципација данас: светска искуства и наша стварност”, Младеновић, Ивица и Тимотијевић, Милена (ур): *Слобода, једнакост, солидарност и интернационализам: Изазови и перспективе савремене леве у Србији*, Београд, Friedrich Ebert Stiftung, стр. 231–260.
- Прибићевић, Бранко (1982): *Социјализам, светски процес: концепти, основне снаге, достигнућа и проблеми*, Београд : Радничка штампа,
- Стојановић, Светозар (1967): “Етатистички мит социјализма”, *Praxis*, 1-2. стр. 30-38.
- Стојановић, Светозар (1968): “Још једанпут о етатистичком миту социјализма”, *Социјализам* 1.
- Смиљанић, Брана (1967): „Фабрички одбори у Шведској“, Бранко Прибићевић (ред): *Индустријска демократија*, Београд: Институт за изучавање радничког покрета, стр. 296–316.
- Стојановић, Светозар (1969): *Између идеала и стварности*, Београд: Просвета.
- Вељковић, Божидар и Волчањк, Јожица (2007): „Комуникацијска технологија и партиципација”, Лесковац: *Зборник радова Технолошког факултета у Лесковцу*, свеска 17. стр. 32-38. доступно на <http://www.tf.ni.ac.rs/casopis/zbornik17/4.pdf>
- Zrinščak, Siniša (2005): „Teškoće socijalnog partnerstva: europska i hrvatska iskustva“, *Zagreb: Revija za socijalnu politiku*, vol. XII, br. 2, str. 175-188.
- <http://library.psa.org.nz/collection/other>

Slobodan Miladinović

PERSPECTIVES OF PARTICIPATORY DEMOCRACY

Abstract: The democratization of political relations can fulfill expectations and aspirations of the people to provide a basis for building a stable and “healthy” society only partially. That’s why it remains to found participative democracy in the economic process as a supplement them. It is a broad term and, in the shortest, it can be defined as an aggregate term for all forms of management in economic sub-system of society in which employees participating in different ways and to varying degrees. It is the participation of workers and their associations and organizations in creating and implementing decisions of economic importance. Various forms of participatory democracy (democratization of relationships at work) are practiced in many countries of different social orders and varying degrees of economic and technological development, which confirms that this is a global trend. This paper argues that all the chances to further expand workers’ participation are in the following three forms: 1 Collective bargaining, 2 Integrated participatory instruments (works council, labor representatives on the board, labor commissioner and the like.) and 3 Participation at lower levels of decision-making and management.

Keywords: participation, democracy, labor, management.