

VAŽNOST AKTUELIZACIJE RADNIČKE PARTICIPACIJE U UPRAVLJANJU KAO BITNOG EKONOMSKOG, PRAVNOG I SOCIOLOŠKOG PITANJA

REZIME: Svako društvo, bez obzira na kom se društveno-ekonomskom uređenju zasniva, zahteva u interesu sopstvene stabilnosti, da odnosi u okviru njega budu regulisani na opšte prihvatljiv način. Odnosi u proizvodnji su od uvek bili ključni faktor društvene stabilnosti, na temelju kojih se uspostavljaju i razvijaju svi ostali. Otuda ne čudi što se pitanje radničkih prava, u okviru njihovog sveobuhvatnog položaja, prvenstveno ekonomskog i pravnog, postavlja kao krucijalno, u svim društveno-ekonomskim sistemima, pravnim poretcima i naučnim analizama.

Kolektivno pravo radnika da učestvuju u upravljanju ne samo u privrednim subjektima, već i u svim drugim organizacijama u kojima se vrši rad, je pitanje koje zahteva jasno političko opredeljenje jedne državne zajednice da obezbedi poštovanje osnovnih vrednosti pravde i pravičnosti, sociološku analizu odnosa koji se u proizvodnji i uopšte u radu uspostavljaju, ekonomsku računicu opravdanosti i mere ostvarivanja ovog načelnog prava te adekvatnu pravnu regulativu.

Na osnovu analize svih institucionalnih formi učešća radnika u upravljanju, moglo bi se zaključiti da postoje tri pojavna oblika participacije:

1. učešće putem konsultovanja i informisanja;
2. učešće putem pregovaranja;
3. učešće putem predstavljanja u upravljačkim telima.

Osnovni cilj ovog rada je da ukaže na važnost pitanja radničke participacije u upravljanju, koje je, naročito kod nas, neopravdano zapostavljeno. Sama činjenica da participacija u upravljanju postoji, nezavisno od forme kroz koju se ostvaruje, obima pitanja na koja se odnosi, institucionalne mehanizme u kojima deluje, predstavlja jedan od najboljih pokazatelja

* Docent na Pravnom fakultetu za obrazovanje diplomiranih pravnika za privredu i pravosuđe, Univerziteta Privredna akademija, Novi Sad.

da jedna zajednica poseduje bar minimalne socijalno prihvatljive kvalitete, kao što i potpuno odsustvo iste predstavlja indikator međusobnog nepoverenja između pojedinih društvenih grupa i krajnje nepravičnu podelu uloga u društvu.

Cljučne reči: samoupravljanje, preduzeće, radnička prava, ekonomska demokratija, radni odnos, socijalna pravda

Uvod

Prava radnika predstavljaju pitanje od najvećeg ekonomskog, socijalnog, političkog i pravnog značaja. Svako društvo, bez obzira na kom se društveno-ekonomskom uređenju zasniva, zahteva u interesu sopstvene stabilnosti, da odnosi u okviru njega budu regulisani na opšte prihvatljiv način. Odnosi u proizvodnji su od uvek bili ključni faktor društvene stabilnosti, na temelju kojih se uspostavljaju i razvijaju svi ostali. Otuda ne čudi što se pitanje radničkih prava, u okviru njihovog sveobuhvatnog položaja, prvenstveno ekonomskog i pravnog, postavlja kao krucijalno, u svim društveno-ekonomskim sistemima, pravnim portcima i naučnim analizama.

Radnička prava su od uvek bila predmet, povod i uzrok političke borbe, neretko revolucije, ekonomske, političke, kulturne, pravne, ekonomskih kretanja, kriza i progresa, ali i faktor društvene stabilnosti, zakomernosti društvenih procesa i odnosa. Otuda ne čudi što su ta prava predmet pravnog, ekonomskog, sociološkog, pa čak i filozofskog razmatranja.

Osnovni društveno-ekonomski sistemi, kapitalizam i socijalizam, su na dijametralno suprotan način posmatrali ovu problematiku. U kapitalizmu se kao osnovno pitanje javlja profit, a u socijalizmu položaj radničke klase. Po svojoj prirodi dijametralno suprotstavljeni, ovi sistemi su ipak iznedrili i određene zajedničke vrednosti, koje bi se mogle označiti kao opšteprihvatljive. Naime, pitanja koja su suštinska odrednica ovih sistema su međusobno uslovljena, u toj mери da je zanemarivanje jednih na štetu drugih krajnje pogubno i neodrživo. Ostvaljajući po strani sve subjektivne ocene i rasprave, jasno je da je jedan od njih u smislu pretežnosti odneo pobjedu nad onim drugim. Kapitalizam se jednostavno nametnuo kao otporniji, jači i stabilniji sistem. Međutim, on sve više uočava sopstvene nedostatke i nezaustavljivo teži ka sopstvenoj reformaciji. U svom reformisanom obliku, neretko se naziva mešovitim društveno-ekonomskim sistemom, a pod velikim političkim uticajem i sistemom socijalne pravde. Osnovna karakteristika sistema (države) socijalne pravde bi bila privatna svojina, tržišna privreda, konkurencija, ali i čvrsta pravna i ekonomska zaštita prava radnika i svih socijalno-ugroženih kategorija.

Radnička prava predstavljaju plod njihove klasne borbe. Ona su se iznedrila u različitim formama te borbe. Bilo da je ona bila nasilna u vidu revolucije, ili nenasilnih štrajkova i protesta, te drugih oblika radničkog pritiska, za rezultat je

imala poboljšanje položaja radničke klase. No, ne može se zanemariti i uloga sazrevanja društvene svesti, da se samo od zadovoljnog, situiranog, društveno uvaženog radnika može očekivati plodotvoran rad.

Zemlje u tranziciji, kakva je i naša, prolazile su, ali još uvek prolaze kroz velika iskušenja na ovome planu. Radnik čija su prava bila osnov vladajućeg ideološkog učenja, društveno-ekonomskog uređenja i pravnog sistema uopšte, sa promenama koje su se javile, delimično kao ekonomski nužne, a delimično politički prouzrokovane, našao se na vetrometini nepovoljnih uticaja. Kapitalizam u svojoj najprimitivnijoj formi je zavladao ovim prostorima. No, njegova era u modernom svetu je odavno prošla, pa se kao takav mora transformisati u socijalno-prihvatljiviji sistem. Početna faza njegovog reformisanja je uvek položaj radnika. Uz garantovanje i obezbeđenje čitavog korpusa radničkih prava, kao osetljivo, mnogo osporavano ali i izuzetno važno, javlja se pitanje učešća (participacije) radnika u odlučivanju u okviru privrednih subjekata, ali i svih drugih „radnih organizacija”.

Radnička participacija u upravljanju nije vraćanje na prošlost, niti ideološka proklamacija, a još manje politička naracija. Ona je bitno ekonomsko, pravno, političko i sociološko pitanje, od čijeg rešavanje zavisi kvalitet društvenih odnosa i stabilnost društva uopšte.

Kratak istorijat

Zahtevi radnika za participacijom u upravljanju preduzećima imaju veoma dug istorijat. Moglo bi se reći da potiču još od samog konstituisanja kapitalističkih odnosa u ekonomiji. Ideju o participaciji uobličavali su i razvijali Sen Simon, Luj Blanki, Furije i drugi socijal-utopisti, još u vreme kada su kapitalistički odnosi u proizvodnji bili u najnepovoljnijoj formi sa stanovišta radnika. Ove ideje je podupirao i Marks, Engels, pokret hrišćanskih socijalista u Evropi, trendjunionisti. Pojavljivale su se i krajnje radikalne ideje, koje su zagovarale rušenje kapitalizma, kolektivnu svojinu, vladavinu sindikata i upravljanje isključivo od strane proizvođača. Nosioци ovih ideja su bili tzv. revolucionarni sindikalisti, a pred Prvi svetski rat i pokret koji je nazvan Gild-socijalizam. Ideje koje ne odbacuju nasilni oblik borbe za poboljšanje položaja radnika su bili prisutne u svim delovima sveta i one ne čude, jer položaj radnika je bio očajan. Bili su krajnje obespravljani i na rubu nužne egzistencije.

Istorijski događaji koji su se odvijali neposredno pre, a potom i nakon Prvog svetskog rata, išli su na ruku radničkoj klasi. Revolucionarna situacija, Oktobarska revolucija, pokušaj revolucije u Nemačkoj i Mađarskoj, popularnost radničkih partija i sl., pogodovali su tome da radnički zahtevi za radikalnim poboljšanjem njihovog položaja, a naročito participacijom u upravljanju budu veći. Ne treba smetnuti s uma da je Ustav Vajmarske Nemačke iz 1919. god. bio prvi takav akt koji je garantovao širok opus socijalno-ekonomskih prava, pa tako i prava radnika u okviru njih.

Ipak, radnička prava su aktuelno pitanje kada dolazi do krize, a čim ona utihne, a kapitalistički odnosi se stabilizuju, radnička prava se, kao tema i predmet političke borbe i odlučivanja povlače.

Drugi svetski rat je najviše koštao radničku klasu. Zbog njihovog izuzetno velikog doprinosa, kako u obezbeđenju ljudstva, tako i intenzivnoj proizvodnji za potrebe rata, ali i uspostavljanju komunističkih sistema u zemljama Istočne Evrope, jačanja SSSR-a i radničkih partija u zemljama Zapadne Evrope, ozbiljnije no ikad se razmatra proširenje kruga radničkih prava, a naročito prava na učešće u upravljanju. Zapadne, kapitalističke zemlje svojim pravnim aktima priznaju to pravo radnicima. Takav primer imamo u Engleskoj, Francuskoj, Belgiji, skandinavskim zemljama i sl.

Na drugom kraju Evrope, pa i kod nas u velikoj meri, ova pitanja se rešavaju u drugačijem ambijentu, drugačijim uslovima, na drugoj idejno-političkoj podlozi. SSSR je ideal na koji se ugledaju sve komunističke zemlje. Participacija radnika u ovoj zemlji svoj koren ima još u Dekretu o radničkoj kontroli, koji je donet 1917. god. Inače, radnička prava proširena do nivoa zahteva za diktaturom proleterijata idejna su vodilja i osnovni cilj Oktobarske revolucije, koja uprkos sopstvenim neuspesima i promašajima, svim zloupotrebama i sl., je presudno uticala na sam kapitalistički sistem, kako bi sagledao sopstvene mane i reformisao svoje neljudsko biće, ali i iznedrila određene vrednosti koje se tiču potrebe i značaja prava radnika i njegovog učešća u ekonomskom odlučivanju.

Kao što je već rečeno, druge komunističke zemlje, a naročito one koje su stavljene pod izraziti sovjetski politički uticaj, kao što su Mađarska, Poljska, Bugarska, Čehoslovačka i druge zemlje, a u velikoj meri i naša, ugledale su se i po ovom pitanju na Sovjetski Savez. „Do 1950. godine sve evropske zemlje socijalističkog lagersa svoj privredni sistem prilagodile su, uglavnom, sistemu Sovjetskog Saveza, a s tim i približno izjednačile ulogu proizvođača u privrednom upravljanju.”¹

Participacija radnika u upravljanju preduzećima se u posleratnom periodu najviše razvila u Mađarskoj. Iz političkih organa koji su se borili za Sovjetsku Republiku u Mađarskoj, a koji su predstavljali različite radničke savete rodila se ideja o institucionalnoj verifikaciji radničkog upravljanja. Formiraju se fabrički odbori, kao isključivo organi radnika, koji su imali ulogu u obezbeđenju učešća u upravljanju, kontroli nad proizvodnjom, raspodelom i sl. Ovi odbori su presudno uticali na razvlašćivanje buržoazije i nacionalizaciju industrije. Iz njih su se u kasnijim fazama izgradnje socijalističkih odnosa u proizvodnji formirali radnički saveti i svi drugi vidovi učešća radnika u upravljanju.

Slična situacija je i sa drugim socijalističkim zemljama. Posle Drugog svetskog rata u svim ovim zemljama (Čehoslovačka, Poljska, Rumunija, Bugarska, DR Nemačka) postoje institucionalni oblici participacije radnika, odnosno proizvođača, u upravljanju proizvodnjom.

¹ Begović, V., *Učešće proizvođača u upravljanju*, „Kultura”, Beograd, 1961, str. 24.

Kratak prikaz razvoja radničke participacije u Jugoslaviji

Jugoslavija je bila zemlja sa veoma specifičnim istorijatom razvoja radničke participacije u upravljanju preduzećima. Ta specifičnost se iskazuje posle Drugog svetskog rata. Međutim, još 1922. god. donet je Zakon o zaštiti radnika, kojim je bilo predviđeno pravo njihovog udruživanja i pravo izbora poverenika. Uloga poverenika se ogledala u tome da utiče na održanje dobrih odnosa između radnika i poslodavaca, saradnja u izradi kolektivnih ugovora, posredovanje u sporovima radnika i poslodavca, pomoć radnicima, naročito prilikom otkaza i td. Zakon o radnjama iz 1931. god. uvodi izabrane odbore, koji se sastoje od predstavnika radnika i poslodavaca. Njihova uloga je slična gore opisanoj ulozi poverenika, s tim što je ovo telo imalo ipak veći značaj i uticaj, s obzirom na njegov broj i sastav.

Ipak, Jugoslavija tog doba je bila kapitalistička zemlja, ne previše okrenuta radniku, uz to nerazvijena zemlja, opterećena političkim problemima, ali i lošim društvenim odnosima u svim oblastima, tako da prava radnika nisu bila zaštićena, naprotiv, bila su na izrazito niskom nivou.

Period socijalističke Jugoslavije se odlikuje kontinuiranim nastojanjem da se obezbedi upravljanje preduzećima i svim drugim radnim organizacijama od strane radnika. Podlogu ovakvog nastojanja činila je vladajuća ideologija. Već od 1949. god. postoje institucionalni metodi uvođenja radnika u upravljanje, najpre putem različitih formi savetovanja, organizovanja radničkih kolektiva i sl., a sve to je bilo regulisano saveznim zakonom. Potrebu za većim učešćem radnika uslovlili su ne samo ideološke proklamacije i politički razlozi, već i ekonomski, odnosno kriza koja je tih godina zahvatila jugoslovensku privredu, delimično izazvana i pogoršanjem političkih i ekonomskih odnosa sa SSSR-om. Još tad je uočeno da radnici mogu biti konstruktivan faktor izvlačenja iz krize. Svojim savetima, inovativnošću, većom motivacijom, maksimalnom posvećenošću radnom procesu i poverenjem, radnici mogu dati izuzetan doprinos izgradnji ekonomski efikasnijeg, boljeg i pravednijeg sistema. Ova očekivanja nisu bila bez osnova i sva istraživanja su uočila korelaciju između ekonomskog učinka i stabilnog i pravedno postavljenog položaja radnika, kao stvaraoca nove vrednosti. Jugoslavija je i pored toliko osporavanog samoupravnog sistema zabeležila izrazit ekonomski, ali sveobuhvatan društveni napredak. Jugoslaviji tog vremena se ne može poreći ekonomski progres, ona je od zaostale, a uz to u ratu potpuno uništene zemlje, postala srednje razvijena zemlja, sa ogromnim ekonomskim potencijalima i perspektivama. U toj Jugoslaviji, radnička klasa je doživela sveobuhvatnu emancipaciju, te kao takva, postala stub stabilnosti zemlje, kao što je to inače srednja klasa u svakom društvu.

Ipak, u pogledu regulacije radničkog upravljanja preduzećima postojala su mnogobrojna otvorena pitanja, idejna lutanja, praktični problemi, nedoumice... Previše mešanja politike, neizgrađenost jasne društvene svesti, birokratija kao društvena rak-rana i sl., za posledicu su imali deformisanje jedne veoma napred-

ne ideje. Društveni odnosi u kojima radnička klasa kao najmnogobrojnija i najvažnija ima stabilan položaj, moraju biti stabilni, pravični i nekonfliktni.

„Početkom pedesetih godina i nadalje u jugoslovenskoj praksi i teoriji razlikovala su se dva oblika upravljanja: a) radničko samoupravljanje; b) društveno samoupravljanje. Radničko samoupravljanje je definisano kao prvi oblik političkog i ekonomskog suvereniteta radnog naroda, a društveno samoupravljanje kao osnovni princip savremenog društveno-političkog sistema socijalizma u Jugoslaviji.”² Samoupravljanje radnika, ili radnih ljudi, kako su oni tada nazivani, u radnim organizacijama, čini osnovu društvenog samoupravljanja. Radnici upravljaju u organizacijama udruženog rada društvenim sredstvima, ravnopravno, uzajamno odgovorno, na zborovima radnika, referendumima, putem delegata u radničkim savetima, kontrolom rada organa i službi u tim organizacijama, te drugim oblicima ličnog izjašnjavanja. U organizacijama udruženog rada (preduzećima) obrazuje se radnički savet, kao telo putem kog radnici vrše upravljanje. Iz navedenog se vidi da se u cilju uspostave potpuno novog društveno-ekonomskog sistema nastoje pronaći i uvesti, ne samo novi oblici, forme radničkog upravljanja, već i termini koji bi zamenili sve ono što može da podseća na staro kapitalističko doba. Ovde se više ne radi o participaciji u upravljanju, već o samoupravljanju od strane radnika. Ovo je dignuto na nivo ustavnog načela u Ustavima iz 1963. i 1974. god., Zakonom o udruženom radu iz 1976. god. i sl.

Ova rešenja nisu dala očekivane rezultate, jer su u nameri da izbrišu sve staro i uspostave potpuno novo, prenebregla mnoga, večita i nezamenljiva rešenja koja se tiču proizvodnje i upravljanja. Doveda su do birokratizacije, stagnacije, neefikasnosti, neekonomičnosti, korupcije i sl. Društvena svojina, radničko samoupravljanje, organizacije udruženog rada, manjkavo tržište i sl. nisu bili prihvatljiv ambijent za ekonomski razvitak.

Kako bi se ekonomska kriza početkom osamdesetih godina prevazišla, pristupa se ekonomskim reformama. Cilj je bio očuvati osnove socijalističkog sistema, ali i izvršiti njegove modifikacije, ojačati privatnu svojinu, tržište, slobodnu inicijativu. Zakon o preduzećima iz 1988. god. predviđao je da u preduzećima vlasničkog tipa radnici učestvuju u upravljanju u skladu sa kolektivnim ugovorom. Ova, kao i ostale promene koje se uvode u pravni, ekonomski i uopšte društveni sistem, iako obećavajuća, nije dala željene rezultate, jer su politički procesi zemlju i društvo odveli u drugom smeru.

Ustav Srbije iz 1990. god. garantuje ravnopravnost svih oblika svojine, slobodno obavljanje privrednih delatnosti kao i učešće u upravljanju, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zakonima i kolektivnim ugovorima je bilo predviđeno da radnici putem skupštine upravljaju društvenim preduzećem, u preduzećima sa mešovitim kapitalom oni su zastupljeni u određenom procentu u svim organima, skupštini, upravnom i nadzornom odboru, dok u preduzećima sa privatnim kapitalom oni moraju u ovim organima participirati najmanje

² Jovanović, P., „*Radno pravo*”, četvrto izdanje, Službeni glasnik, Beograd, 2002, str. 397.

sa po jednim svojim predstavnikom. Takođe, radnicima se ostavlja mogućnost formiranja saveta zaposlenih u preduzećima sa preko pedeset zaposlenih. Ovo telo je fakultativnog karaktera, jer radnici samostalno odlučuju o njegovom formiranju. Ono je raspolagalo sa prilično simboličnim ovlašćenjima, no, i kao takva ona su bila od velike važnosti za radnike. Ta ovlašćenja su bila konsultativnog karaktera, odlučivanje o sredstvima solidarnosti, rekreacije, odmora, zajedničko odlučivanje o stambenom prostoru i slično. Ova rešenja se više ne primenjuju u Srbiji, jer su stari ustav i zakone zamenili novi koji predstavljaju ras-kid bilo kog vida kontinuiteta sa socijalističkim sistemom, pa čak i tamo gde je on ostavio izuzetne rezultate. Usled ekonomske i političke krize devedesetih sva pitanja u vezi sa pravima radnika, njihovim položajem i ulogom, primenom ustavom zagarantovanih odredbi i slično, su bila potpuno marginalizovana i stavljena u stranu.

Uslovljenost i opravdanje radničke participacije

„Radni odnos nije puka pravno-tehnička operacija razmene radne snage za novac. *Differentia specifica* te razmene jeste u tome što je radna snaga neotuđiva telesna i mentalna funkcija žive ličnosti čoveka, te u radnom odnosu mora da učestvuje i ukupna ličnost čoveka.”³

Kolektivno pravo radnika da učestvuje u upravljanju ne samo u privrednim subjektima, već i u svim drugim organizacijama u kojima se vrši rad, je pitanje koje zahteva jasno političko opredeljenje jedne državne zajednice da obezbedi poštovanje osnovnih vrednosti pravde i pravičnosti, sociološku analizu odnosa koji se u proizvodnji i uopšte u radu uspostavljaju, ekonomsku računicu opravdanosti i mere ostvarivanja ovog načelnog prava, te adekvatnu pravnu regulativu. Pitanje se dakle postavlja kao političko, sociološko, filozofsko, ekonomsko i naročito pravno.

Cilj i ideal svake političke zajednice u savremenom svetu bi morao da bude izgradnja društvenih odnosa koji će dugoročno obezbediti stabilnost, razvoj i opšte-prihvatljivost sa stanovišta svakog njegovog pripadnika. Sve ovo je iluzorno ukoliko se jedna politička zajednica i društvo u okviru nje ne zasnivaju na određenim vrednostima. Vrhunska vrednost iz koje proističu sve ostale, morala bi da bude pravda i pravičnost, ne u nekom apstraktnom, uopšteno-filozofskom smislu, već konkretnom, pravno normiranom i ekonomski primenjenom obliku. Pravna jednakost je jedna od najvećih vrednosti građanskog društva, iznedrena u krvavim revolucijama, pretpostavka civilizovane zajednice ljudi. Međutim, ona nije, niti sme biti svrha samoj sebi. Kao takva, ona bi bila prazna ljuštura i opravdanje velike nepravde. Pravna jednakost zahteva sadržinu, a nju čini ekonomska jednakost, a može se odrediti i kao jednakost šansi. Svaki čovek mora imati jednake mogućnosti da napreduje i usavršava se, a u kojoj meri će to učiniti, ostaje na njemu.

³ Jovanović, P., „*Radno pravo*”, četvrto izdanje, Službeni glasnik, Beograd, 2002, str. 392.

Podlogu problema ekonomske nejednakosti, a time i opšte nepravdičnosti, čine odnosi koji se uspostavljaju u proizvodnji. Ona se u kapitalističkom sistemu zasniva na privatnoj svojini i društvenom radu. Ovakva struktura proizvodnog procesa bi trebala da za rezultat ima odgovarajuću raspodelu uloga i značaja u odlučivanju o samoj proizvodnji i njenim rezultatima. Moglo bi se reći da u kapitalističkom sistemu ta podela uloga ne postoji. Radnici su radna snaga, a za uloženi rad dobijaju manju ili veću naknadu. Prodaju je kao i svaku drugu robu. Vlasnik kapitala je taj koji odlučuje. Pošto u radnom procesu učestvuje čovek, celokupnom svojom ličnošću, ne samo snagom, njegov položaj koji se sastoji u pukoj razmeni snage za novac, bez bilo koje mogućnosti odlučivanja u vezi sa predmetom i rezultatima svog rada, krajnje je neprihvatljiv i nespojiv sa savremenim shvatanjima vrednosti čovekove ličnosti.

Ma kolika zarada da bila, činjenica da je radnik lišen mogućnosti odlučivanja u bilo kojoj meri i formi, o bilo kom pitanju, u uslovima kada je on ključan faktor proizvodnje, koji u taj proces ulaže snagu, znanje, kreativnost i sve ostale vrednosti kojima raspolaže, nepravilna je i krajnje degradirajuća. Ona je uzrok radničkog nezadovoljstva i latentno neprijateljskog odnosa prema celokupnom radnom procesu, poslodavcu i rezultatima koji se njegovim radom postižu.

Odstranjivanjem radnika iz celokupnog procesa odlučivanja predstavlja suštinsko kršenje načela pravne jednakosti. Dobit koju ostvari jedno preduzeće, kompanija, privredni subjekt uopšte, ili rezultat rada, ukoliko je reč o neprofitabilnom subjektu u kome se rad vrši, jednako su plod uloženog kapitala i rada u najrazličitijim formama. Različiti sistemi različito vrednuju značaj ovih faktora, što proizvodi čitav niz suštinski važnih posledica koje se odražavaju na karakter i osobine tog sistema.

U kapitalizmu se primat daje kapitalu, radnicima se izdvaja jedan mali deo iz koga se namiruje uložena im radna snaga. Ovakav stav je degradirajući za svakog razumnog čoveka na današnjem nivou razvoja društvene svesti, jer ne pravi nikakvu razliku između čoveka i pozajmljenog alata. Činjenicom da radnik ni na koji način ne učestvuje u odlučivanju ni u jednoj fazi radnog procesa, odnosno sticanja i raspodele profita, da se na njihovu „radnu snagu” koja se jedino i plaća, odvaja nesrazmerno mali deo ostvarene dobiti, društvo iskazuje nipodaštavajući odnos prema većini svojih članova, manifestuje sve nehumane osobine kojima obiluje i gradi unutar sebe barijere koje će ga većito činiti podeljenim i nestabilnim.

Socijalizam polazi od suprotnog stanovišta. Radnička klasa je na prvom mestu, privatna svojina nad sredstvima za rad i ne treba da postoji. Sve pripada radnicima, oni su ti koji odlučuju, država ih na različite načine štiti. Društvo treba da počiva na solidarnosti, rade svi u skladu sa svojim mogućnostima, a raspoloživi dohodak se raspodeljuje prema društvenim potrebama. Ovaj sistem ili zanemaruje stalnu potrebu za uvećavanjem dobiti, odnosno onoga što se u drugom sistemu označava kao kapital ili joj ne daje potreban značaj, jer teško da se u takom sistemu, lišenom privatnog kapitala, može govoriti o njegovom uveća-

nju. Da bi se zadovoljile sve potrebe radnika, čije je ostvarenje proklamovano kao ključno političko načelo, ostvarena dobit biva u toj meri opterećena da se ne može govoriti o njenom oplođavanju. Ovo predstavlja inicijalni uzrok ekonomske stagnacije ili krize, koja u konačnom suštinski obesmišljava radnička prava na saodlučivanje. Staro je pravilo da ono što pripada svima često nije ničije. Privatna svojina je imanentna ljudskoj prirodi, ona mu je pokretač, motiv njegovog rada i stvaranja. Uvođenje drugih koncepata svojine i motivacije čoveka nije dalo željene rezultate. Celokupan sistem društvene svojine nad sredstvima za proizvodnju se pokazao kao neodrživ.

Današnji svet počiva na visokom stupnju znanja i društvene svesti. U razvijenim zemljama, a naročito onima koje vode računa o kvalitetu društvenih odnosa koji u njima postoje, o sopstvenoj stabilnosti i položaju čoveka koji obezbeđuje suštinsku ravnopravnost među ljudima, ekonomski razvoj predstavlja osnovni cilj. Ali taj ekonomski razvoj se ne sme odvijati u bilo kakvom ambijentu, već onom koji će odgovarati načelima humanosti i pravičnosti uopšte. Ekonomski progres u takvim zemljama je konstantan, a radnička prava na najvećem do sad viđenom nivou. Skandinavske zemlje su tipičan primer navedenog, a toj grupi se približavaju i Nemačka, Austrija, Švajcarska i druge. Jednom rečju, kapitalistički sistem koji je odneo pobjedu nad svojim ideološkim protivnikom, socijalizmom, i sam, u cilju dobijanja ljudskijeg lika, menja svoju konturu. Danas se govori o jednom novom, mešovitom društveno-ekonomskom sistemu. Neki ga određuju kao sistem „socijalne pravde”, a radi se o korenitoj transformaciji kapitalističkog sistema. Odlikuje ga neprikosnovenost privatne svojine, tržišna privreda, konkurencija, ali i širok opus ekonomsko-socijalnih prava, a naročito onih koja se odnose na radnike. Pravo na rad, sloboda izbora zanimanja, ograničeno radno vreme, socijalno osiguranje, visoki standardi zaštite na radu, sindikalno organizovanje, posebna prava za slučaj nezaposlenosti, samo su neka od onih koja se garantuju radnicima. Ovakve formulacije imaju danas skoro sve zemlje, ali se u samo nekima od njih ona stvarno i primenjuju. U državama koje su u mnogo me ostvarile „socijalnu pravdu” ova prava se izrazito poštuju i konstantno unapređuju. No, socijalna pravda ne podrazumeva samo obezbeđenje navedenih prava. Ona zahteva i odgovarajuću strukturu društvenih odnosa. Svaka društvena grupa, pa i pojedinac, mora imati ono mesto i ulogu u društvu koje mu i pripada. Odnosi u proizvodnji su ključno područje koje zahteva drugačiju konstalaciju odnosa. Samo zadovoljan radnik može dati pun doprinos svome radu, a da se ne govori o davno utvrđenoj činjenici da je stabilan položaj srednje klase, a ona je prvenstveno radnička, preduslov stabilnosti političke zajednice. Ma kolika da bila naknada za rad, lišen mogućnosti da bude subjekt odlučivanja u organizaciji u kojoj se nalazi, radnik ne može biti zadovoljan. U tome i treba da se razlikuje od mašine. Lišen prava da bude aktivan subjekt odlučivanja u procesu proizvodnje i rada uopšte, radnik ima više sličnosti sa mašinom nego li ljudskim bićem, u procesu rada. Taj problem nije tako jednostavan kao što na prvi pogled izgleda.

Države kojima je stalo do onog kvaliteta društvenih odnosa koji se može označiti iole pravičnim, uvele su, već odavno, različite mehanizme participacije radnika u odlučivanju. Participacija se može vršiti u različitim fazama, od planiranja poslovne politike, konkretnih projekata, kadrovskih pitanja, nadzora, odlučivanja o raspodeli dobiti, upravljanje posebnim sredstvima itd. sa različitim stepenom obaveznosti iskazane volje radnika. Tu se već radi o modalitetima koji su umnogome određeni specifičnošću okolnosti koje postoje tamo gde se participacija odvija. Nivo participacije može biti različit, ali je neophodno da on postoji, pa da se u skladu sa iskustvima i praksom dalje unapređuje, razvija i usavršava. Jednom rečju, celokupan koncept radničkih prava, ma koliko njihov opus bio širok, bez prava i mogućnosti radnika da uzmu učešće u odlučivanju o upravljanju tamo gde se vrši rad, a koje može imati najrazličitije forme i stepene obaveznosti, nije potpun i pravičan.

Učešće radnika u upravljanju se u teoriji, ali i u stručnoj literaturi, pa i propisima različito označava. Negde se govori o „učešću u odlučivanju”, negde o "radničkoj kontroli", „industrijskoj demokratiji” itd.. Teorijski, uglavnom se posmatra u okviru jednog šireg instituta, a to je „ekonomska demokratija”, mada se može naći i termin „industrijska”. „Ekonomska demokratija se definiše, u najširem smislu, kao proces demokratizacije društveno-ekonomskih odnosa, prvenstveno putem smanjenja oštrog materijalnih i drugih razlika između klasa, odnosno slojeva stanovništva.”⁴

Radnička prava, pa tako i pravo na participaciju, kao nadogradnja i konačno uobličenje svih ostalih, plod su klasne i političke borbe radnika. Ta borba je imala odlike organizovanosti, prvenstveno putem sindikata, političkih partija i ostalih političkih organizacija, koristeći se najrazličitijim instrumentima kao što su kolektivno pregovaranje, štrajkovi, parlamentarna borba i sl. Međutim, sva ova prava su i u interesu poslodavaca. U interesu je poslodavca da putem učešća radnika u upravljanju utiče na njihovu veću motivaciju i zainteresovanost za rad i poslovanje preduzeća, te tako ostvari maksimalnu korist od učinka svakog radnika. „U tom smislu, kao vodeći cilj upravljanja treba da bude povezivanje maksimalnog prosperiteta poslodavca sa maksimalnim prosperitetom zaposlenih.”⁵

Pojavni oblici

Na osnovu analize svih institucionalnih formi učešća radnika u upravljanju, moglo bi se zaključiti da postoje tri pojavna oblika participacije:

1. učešće putem konsultovanja i informisanja;
2. učešće putem pregovaranja;
3. učešće putem predstavljanja u upravljačkim telima.

⁴ Rakočević, V., Sistem i oblici ekonomske demokratije u zapadnoevropskim i skandinavskim zemljama, *Samoupravljanje*, br. 3/90, str. 93.

⁵ Tejlor, F., *Naučno upravljanje*, Rad, Beograd, 1967, br. 167.

Učešće radnika u upravljanju putem konsultovanja i informisanja podrazumeva obavezu uprave, odnosno menadžmenta, da informiše radnike i konsultuje ih pre donošenja odluke od većeg značaja. Sami radnici bi imali pravo da pokreću inicijative, predlažu rešenja, podnose peticije, o kojima bi se nadležni organi morali izjasniti ukoliko ispunjavaju određene uslove. Nije redak primer da se prilikom rešavanja kadrovskih pitanja, uglavnom nižeg nivoa, obavezno konsultuju radnici, najčešće u obliku tajnog izjašnjavanja. Strogo određeni, ne veliki broj pitanja, koja su inače od neposrednog interesa za radnike, a pretežno se na njih i odnose, morala bi da prođu kroz njihovu potvrdu da bi stupila na snagu. Jednom rečju, radnici bi raspolagali pravom veta.

Učešće putem pregovaranja predstavlja situaciju u kojoj je odluka koja se donosi u preduzeću rezultat pregovaranja između radnika i menadžmenta. Ovaj oblik participacije nije toliko uobičajen, jer nosi sa sobom opasnost blokiranja procesa odlučivanja i sve negativne posledice koje iz toga proističu. Praktikuje se kod kolektivnih ugovora (koji inače predstavljaju ključan instrument ostvarivanja radničkih prava, ali nisu predmet ovoga rada) i donošenja određenih internih akata, a ne na odlučivanje o poslovnoj politici i raspodeli dobiti.

Učešće putem predstavnika predstavlja najzastupljeniji i u praksi najprovereniji vid participacije. U okviru ovog modela takođe postoje različite forme, zavisno od organizacionog oblika preduzeća, njegove prirode, svojinskog oblika, veličine. Jedan od oblika ovog modela je da u organima preduzeća radnici budu zastupljeni, ali njihov broj predstavlja manjinu u odnosu na ukupan broj članova. U uslovima postojanja akcionarskih društava, društava sa ograničenom odgovornošću, ili jednom rečju postojanja privatnog kapitala kao apsolutno dominantnog u svim privrednim subjektima, ovaj oblik predstavlja optimalan način da radnici budu uključeni u proces odlučivanja. U slučaju kada radnički predstavnici čine većinu, ili pak jedini čine sastav organa, može se govoriti o radničkom upravljanju. Jedan od oblika radničkog upravljanja dobro je poznat našem sistemu. Radi se o radničkom samoupravljanju. Ono je duži period posle Drugog svetskog rata, pa skoro do raspada Jugoslavije, bio vladajući model upravljanja preduzećima, ali i svim drugim organizacijama u kojima se vršio rad. Slični modeli su bili prisutni u Poljskoj i Alžiru. Iako napušten kao loš, nefunkcionalan i neefikasan, iza sebe je ostavio i dosta dobrih rezultata, prvenstveno kroz emancipaciju radničke klase.

Učešće putem predstavnika je lako ostvariv model, koji neće poremetiti sistem vlasničkih odnosa i prava koja iz njega proističu, a činiće veliku mogućnost za radnike. Na taj način oni su u mogućnosti da utiču na donošenje ključnih odluka, kojima se prvenstveno utiče na njihove interese. Takođe, ovim putem se stavlja na raspolaganje celokupno iskustvo radnika, relaksiraju prirodno zategnuti odnosi na relaciji radnik-poslodavac, institucionalizuju svi zahtevi radnika, njihovo nezadovoljstvo, protest, unosi poverenje u rad tih organa itd.

Posebna pažnja u vezi sa učešćem u upravljanju se poklanja vršenju nadzora od strane radnika nad primenom propisa koji se odnose na radne odnose, so-

cijalno osiguranje, uslove rada, kolektivne ugovore i slično. Međunarodna organizacija rada, u Preporuci br. 94 iz 1952. god., govori o potrebi unapređenja konsultovanja i saradnje poslodavaca i radnika u stvarima od zajedničkog interesa koje ne spadaju u okvire mehanizma kolektivnog pregovaranja, tj. koje se redovno ne rešavaju putem mehanizama koji su stalni u vezi sa uređenjem radnih odnosa. Ova Preporuka nalaže da se u skladu sa domaćim običajima i praksom, zakonski podstiče ta saradnja, a da se istim uvode tela za saradnju sa jasno određenim funkcijama, strukturom i metodima rada. Svojom Rezolucijom Međunarodna organizacija rada bliže govori o kompetencijama ovih tela i metodama njihovog rada. Osnovna funkcija im se sastoji u povećanju međusobnog razumevanja, kroz stvarnu ravnopravnost u diskusijama, davanje saveta upravi, razmenu informacija i sugestija koje se odnose na proizvodnju, kontrolu, blagostanje radnika. Uprava treba da obezbedi prostor, materijale, informacije, sredstva i vreme odsustvovanja sa posla kako bi ova tela za konsultovanje i saradnju mogla da funkcionišu.

Rezolucijom o radničkom učešću u preduzećima iz 1966. god. koju je usvojila Međunarodna organizacija rada se takođe aktuelizuje pitanje učešća u odlučivanju, kao i Preporukom br. 130 iz 1967. god. Ovi akti insistiraju na obezbeđenju komunikacije, stvaranju atmosfere uzajamnog razumevanja i poverenja, a sve zarad većeg uspeha preduzeća i veće motivacije radnika. Stvarni i istinski kontakti moraju da postoje između uprave i zaposlenih, direktora i svakog drugog predstavnika posloводства i sindikata i drugih organizacija koji predstavljaju interese radnika, a naročito u vezi sa zapošljavanjem, premeštajem radnika, raskidu radnog odnosa, stručnom usavršavanju i slično.

Švedska se može navesti kao jedan od najboljih primera gde su se ovi akti u najvećoj meri i primenili. Ugovor koji je zaključen između organizacija tamošnjih radnika i poslodavaca još 1966. god. predviđa mogućnost da poslodavac delegira ovlašćenja u određenim oblastima odboru preduzeća, koji je sastavljen na paritetnoj osnovi od strane predstavnika radnika i poslodavaca. Ta ovlašćenja, koja poslodavac delegira ovom odboru se odnose prvenstveno na pitanja zasnivanja radnog odnosa, otkaza i drugih oblika prestanka radnog odnosa, rešavanja sporova, te mnoga druga pitanja.

U Belgiji takođe postoje profesionalni saveti sastavljeni od predstavnika radnika i poslodavaca, koji imaju kontrolnu i savetodavnu funkciju u primeni industrijskog i socijalno-zaštitnog zakonodavstva.

Zaključak

Osnovni cilj ovog rada je da ukaže na važnost pitanja radničke participacije u upravljanju, koje je, naročito kod nas, neopravdano zapostavljeno. Sama činjenica da participacija u upravljanju postoji, nezavisno od forme kroz koju se ostvaruje, obima pitanja na koja se odnosi, institucionalne mehanizme u kojima deluje, predstavlja jedan od najboljih pokazatelja da jedna zajednica poseduje bar

minimalne socijalno prihvatljive kvalitete, kao što i potpuno odsustvo iste predstavlja indikator međusobnog nepoverenja između pojedinih društvenih grupa i krajnje nepravičnu podelu uloga u društvu.

Postoji više načina da se radnička participacija ostvari. Krug pitanja o kojima se učestvuje u odlučivanju nije svagde isti. Negde se radi o raspoređivanju sredstava solidarnosti, rekreacije, stambenog prostora, pa do saodlučivanja o samoj poslovnoj politici i rasporedu dobiti. Forme takođe mogu biti različite, od posebnih organa sastavljenih isključivo od predstavnika radnika, učešća njihovih predstavnika u klasičnim organima preduzeća, formiranja mešovitih saveta, pa do neposrednog izjašnjavanja svih radnika o određenim pitanjima.

Na koji način će pitanje radničke participacije u upravljanju biti rešeno zavisi u mnogome od posebnih uslova u svakom društvu, njegove tradicije i prakse, stepena ekonomske razvijenosti, snage radničkih organizacija, političkog opredeljenja itd. No, kao primaran cilj, koji pokazuje višestruke efekte, se javlja samo uvođenje saodlučivanja radnika, a sva ostala pitanja su od manje važnosti.

U literaturi se kao razlozi za opravdanje radničke participacije navode:

1. unapređenje interesa radnika;
2. emancipacija radničke klase, u kojoj je participacija jedan od uslova da radnici preuzmu deo odgovornosti za upravljanje preduzećem;
3. težnja da se demokratizuju radni odnosi i ublaže protivrečnosti između demokratske političke sfere i ekonomske sfere;
4. povećanje produktivnosti i ostvarenju veće efikasnosti poslovanja u celini;
5. poboljšanje klasnih odnosa i unapređenje međuklasne saradnje;
6. relaksacija društvenih odnosa, naročito u situaciji ekonomskih kriza.

Naša zemlja spada u red onih u kojima je pitanje radničke participacije potpuno zapostavljeno. Sa toliko iskustava kojima raspolaže, a koje ukazuju na sve pozitivne i negativne efekte ove pojave, prosto je neshvatljivo da je konačno rešenje bilo potpuna eliminacija radničkog učešća u odlučivanju. Mislimo da ekonomski odnosi i rezultati, položaj radnika uopšte, zategnutost društvenih odnosa i ogromne razlike u pogledu bogatstva koje postoje između različitih slojeva stanovništva u Srbiji, sami po sebi nalažu nužnost ponovnog uvođenja, ali u prihvatljivijoj i proverenoj formi određenog modela radničke participacije.

Assist. Prof. Dr. Milan Počuča, Ph.D.

Importance of laborer participation in management as an important economic, legal and sociology matter

A b s t r a c t

The aim of this paper is to point on the importance of laborer participation in management, that has been, especially in our county, unjustifiably neglected. The facts that laborer participation in management exists, regardless to the ways it is accomplished, and to the questions it refers to, institutional mechanisms where it acts, it presents one of the best indicators that a society has socially acceptable qualities. At the same time, total lack of this phenomenon presents an indicator of mutual mistrust between certain social groups and unfair division of the roles in a society.

Key words: self-management, enterprise, laborers' rights, democracy in economy, labour relation, social justice

Literatura

1. Rakočević, V., Sistem i oblici ekonomske demokratije u zapadnoevropskim i skandinavskim zemljama, *Samoupravljanje*, br. 3/90.
2. Begović, V., *Učesće proizvođača u upravljanju*, Kultura, Beograd, 1961.
3. Tejlor, F., *Naučno upravljanje*, Rad, Beograd, 1967.
4. Jovanović, P., *Radno pravo*, četvrto izdanje, Službeni glasnik, Beograd, 2002.