

---

*Institucije, ostvarenja i problemi  
na području participacije radnika u  
upravljanju u Francuskoj*

---

*Danica Purg*

### 1. Razvoj participacionih ustanova

Osnove i korene današnje participacije radnika u upravljanju u Francuskoj možemo zapaziti već odmah posle drugog svetskog rata, odnosno već u programu Nacionalnog saveta otpora za vreme rata. Program uspostavljanja »istinske ekonomske i socijalne demokracije putem odstranjivanja velikih ekonomskih i finansijskih feudaliteta« podržala je i de Gaulleova vlada, koja je u njemu videla mogućnost brze obnove privrede pomoću učešća radnika i privremeno smirenje radničkih zahteva. U tom cilju su uspostavljene kolektivne institucije — komiteti preduzeća kao kolegijalni i delegati zaposlenih kao individualni žalbeno-zaštitni organi. Pre nego što se zadržimo na analizi uloge i ostvarenja ovih ustanova, daćemo kraći pregled njihovog razvoja u privatnom sektoru i nekoliko osnovnih napomena u vezi sa participacijom u javnom sektoru u toj zemlji.<sup>1</sup>

Zakonska osnova za uspostavljanje komiteta preduzeća bila je uredba od 22. februara 1945. i zakon od 16. maja 1946. godine. Uredba predviđa uspostavljanje komiteta preduzeća u svim privatnim industrijskim i komercijalnim preduzećima ukoliko u njima radi najmanje 100 osoba; budući da je veliki broj francuskih preduzeća imao mali broj zaposlenih, Ustavodavna skupština je 16. maja 1946, na zahtev socijalista i sindikalnih organizacija, revidirala taj dekret i zamenila ga zakonom, koji je predviđao da se komiteti preduzeća uvedu u svim privatnim preduzećima koja zapošljavaju barem 50 ljudi i da oni mogu da se uvedu dozvolom ministra, čak i u manja preduzeća. Da bi osigurale svoj uticaj na komitete, radničke sindikalne organizacije dobile su pravo da delegiraju u komitet svaka po jednog predstavnika sa konsultativnim statusom.

Javni sektor je isključen iz ove obligacije, ali u većini industrijskih ili komercijalnih delatnosti u nacionalizovanom sektoru komiteti su bili institucionalizovani kolektivnim sporazumima ili posebnim dekretom.

1

U članku ćemo pre svega raspravljati o participaciji radnika u upravljanju u privatnom sektoru, gde je participacija razvijenija.

Približno u isto vreme, dakle 16. aprila 1946. izabrani su u svim industrijskim i trgovinskim preduzećima, javnim ustanovama i poljoprivrednim kombinatima sa najmanje 10 zaposlenih, delegati zaposlenih, ustanova poznata iz perioda Narodnog fronta. Delegati zaposlenih su pre svega žalbeno-zaštitna ustanova, koja, kako piše Sturmthal, »ulazi u proces pregovaranja tek posle neuspeha pokušaja radnika da postignu rezultate sa svojom žalbom kod svojih pretpostavljenih«.<sup>2</sup>

Posle 1946. godine, svakih nekoliko godina, donošeni su dodatni propisi i uredbe koji dopunjuju osnovni zakon o uspostavljanju i ulozi komiteta i proširenju prava komiteta. Ove uredbe odnose se, pre svega, na definisanje rada komiteta, mogućnost formiranja komisija u okviru njega, određuju se funkcije centralnog komiteta preduzeća i struktura njegovih članova (struktura prema tome koliko članova treba da da jedan ili drugi pogon, zajedničke službe i sl.), kao i uredba o otpuštanju članova komiteta.

Desetak godina kasnije, 7. januara 1959, donosi se uredba o podsticanju, udruživanju ili zainteresovanosti zaposlenih u preduzeću, kojom participacija u Francuskoj dobija dodatnu dimenziju. Ova uredba daje mogućnost zaključivanja kolektivnog ugovora o radu, na osnovu kojeg preduzeće dobija fiskalne olakšice. Da bi ove olakšice postigli, ugovori moraju da predvide:

a. učešće svih zaposlenih u preduzeću u obliku kolektivnog učešća u rezultatima preduzeća, ili učešća u kapitalu ili u nekoj operaciji samofinansiranja, ili učešća u porastu produktivnosti;

b. preciziranje oblika zainteresovanosti, kriterija i načina obračuna, raspodele itd.;

c. izgradnju sistema informisanja zaposlenih i proveru modaliteta izvršenja ugovora.<sup>3</sup>

Dvadeset godina posle osnovnog zakona o osnivanju komiteta preduzeća, 18. juna 1966. donet je novi zakon koji sankcioniše ranije obaveze poslodavca, i istovremeno postavlja nove zahteve. Poslodavac mora jedanput godišnje da informiše komitet o najamninama, o budućim proizvodnim i drugim planovima itd. Komitet treba da dobije tromesečnu informaciju o ispunjavanju proizvodnih programa, problemima upravljanja, poslovanja službi, rada zaposlenih, o svim merama koje se tiču trajanja i ritma rada itd.

U tom zakonu stoji da komitet zajedno sa upravom učestvuje u poboljšavanju kolektivnih uslova rada kao i uslova života zaposlenih, stvarajući adekvatne socijalne institucije kao što su potrošačke zadruge, potrošački

2  
A. Sturmthal, *Workers Council*, Harvard University Press, 1964.

3  
Kritičar participacije François Thierry ističe da je zainteresovanost za ovu uredbu bila minimalna, što potvrđuje podatak da je bilo zaključeno samo 200 ovakvih ugovora.  
(François Thierry, *La politique de participation du gouvernement, Economie et politique*, n. 229—230, Paris, 1973, str. 111.)

saveti, stambene zajednice, dečje ustanove, ustanove za odmor i sportsku aktivnost itd. U preduzećima koja zapošljavaju više od 300 radnika obavezno je osnivanje posebnih komisija koje se bave praćenjem obučavanja i profesionalnog usavršavanja, prilagođavanja zaposlenih radnim mestima, pitanjima mladih, žena itd.

Zakon od juna 1966. takođe preciznije određuje broj članova komiteta pogona i njihov izbor po različitim kategorijama zaposlenih. Tim zakonom je isto tako data mogućnost da u radu centralnog komiteta učestvuje i po jedan predstavnik svake sindikalne organizacije, bilo da ga je izabrao sindikat, bilo u nekom od komiteta pogona.

Sledeća značajna uredba na području tzv. finansijske participacije izdata je u avgustu 1967. godine i odnosi se na učešće zaposlenih u plodovima ekspanzije preduzeća; ova uredba obavezuje sva preduzeća koja zapošljavaju više od sto trudbenika da zaključe ugovore o participaciji u »rezultatima ekspanzije«. Da bi se ustanovile posebne rezerve namenjene za učešće zaposlenih u dobiti, mora preduzeće, pored uslova da zapošljava najmanje sto ljudi, ostvarivati čistu dobit podložnu oporezivanju, koja mora da prelazi 5% od sopstvenog kapitala preduzeća. Radnici na osnovu sporazuma između uprave preduzeća i zaposlenih mogu da dobiju akcije preduzeća ili — ako preduzeće određeni deo iznosa posebne rezerve da za svoje investicije — obveznicu, ili da se koristi blokiranim tekućim računima. Iznosi koji su namenjeni radnicima blokirani su tokom pet godina, što u stvari znači prinudnu štednju radnika.

Majski događaji 1968. godine ponovo su podstakli razvoj na području participativnih mera; kako je veći deo leveice počeo da ističe da »industrijsku i administrativnu monarhiju treba zameniti demokratskim strukturama na bazi samoupravljanja«, tako je de Gaulle video izlaz iz krize u merama delimičnog uključivanja radnika u upravljanje kapitalističkim preduzećima, njihovog učešća u dobiti itd.<sup>4</sup> De Gaulle je tzv. »treći put razvoja Francuske, put između kapitalizma i socijalizma — put participacije« zacrtao u svom predlogu referenduma, održanog u aprilu 1969. godine:

»... U preduzećima će se zakonom uspostaviti direktni i regularni kontakti između radnika i direkcije u svrhu recipročne informacije i periodičnog konsultiranja o svemu što se događa i što je predviđeno u domenu proizvodnje, zaposlenja, transporta itd... Na univerzitetima će se pored rukovodećih tela (l'authorité directrice) uspostaviti saveti izabranj od studenata i profesora koji će zajednički rešavati probleme koji proizlaze iz njihovih zaduženja... U regionima, pored izabranih predstavnika, treba uvesti savete sastavljene od predstavnika svih ekonomskih i socijalnih kategorija, i načiniti od njih nove centre inicijative kooperacije i izvore razvitka«.<sup>5</sup>

Međutim, de Gaulleove najavljene mere participacije nisu se dopale ni levice ni desnici. Levica je odlučno odbacila degolistički koncept participacije, ističući da je on pokušaj integracije radnika od strane kapitala i da se

<sup>4</sup> Edmond Maire, Jacques Julliard, *La CFTD aujourd'hui*, Seuil Paris, 1975, str. 58.

<sup>5</sup> *Le Monde*, Paris, 13. marta 1969.

»učešćem radnika nastoji podstaći interes radnika da bolje rade kako bi profit preduzeća bio što veći, a od toga radnici dobijaju samo mrvice«.⁶ Desnica je, međutim, u de Gaulleovim predlozima videla opasnost za same osnove kapitalističkog sistema.⁷

Odlaskom de Gaullea, ova ideja participacije nikada nije doživela svoje ostvarenje; jedino su na univerzitetu uspostavljeni saveti, sastavljeni od nastavnika i studenata, koji imaju isključivo konsultativni karakter, dok ministarstvo nacionalnog obrazovanja ostaje glavni arbitar svih odluka. Međutim, participacija je ipak ostala i dalje jedna od programskih parola degolističke partije.

Narodnoj skupštini su 1974. godine podneli levi degolisti — Pokret za socijalizam putem participacije (MSP, formiran 1971. g.) — *Predlog zakona o participaciji najamnih radnika u pripremi odluka i upravljanja u preduzećima*. Ovaj predlog MSP sastoji se u sledećem: generalna skupština akcionara, koja je sastavljena od nosilaca kapitala i radnika koji su stekli akcije, imenuje nadzorni odbor, a ovaj bira osam članova direkcije od kojih trojicu predlaže participacioni komitet preduzeća. Participacioni komitet bio bi savetodavni organ. U njemu bi bili direktor preduzeća i delegacija osoblja koju izaberu tri grupe zaposlenih: radnici i službenici, nadzornici, inženjeri i rukovodeći kadrovi. Ovaj komitet bi trebalo da bude u svim preduzećima sa preko sto zaposlenih (što je već utvrđeno zakonom od 1966. godine).

Međutim, o ovom predlogu Narodna skupština nije raspravljala.

Pobedom Giscarda d'Estaingna na predsedničkim izborima 1974. godine došlo je do promene snaga na desnici, a pre svega je oslabio degolistički pokret. On je tek 1975. godine ponovo počeo da se izjašnjava za participaciju na nacionalnom zasedanju UDR u junu 1975. U dokumentu s tog zasedanja ističe se da UDR mora ponovo uzeti inicijativu i preduzeti ofanzivu u pogledu participacije.⁸

Za određeni oblik participacije radnika u upravljanju preduzećem zalaže se i Giscardova partija Nezavisnih republikanaca. Sam predsednik zatražio je da se izrade mere za reformu preduzeća koja je takođe, po njegovom shvatanju, najznačajnija na području participacije. Tako je na njegov zahtev u februaru 1975. godine formiran poseban »komitet za reformu preduzeća« (Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise). Međutim, o predlozima za reformu preduzeća reći ćemo nešto više u nastavku članka,

6

J. P. Chevenement, *Le vieux, la crise, le neuf*, Flammarion, Paris, 1974, str. 137.

7

Stav desnice prema participaciji odražava, između ostalog, i sledeća izjava J. Neidingera, predstavnika Nacionalne konfederacije francuskih vlasnika na savetovanju o participaciji radnika u upravljanju preduzećem, organizovanom 12. aprila 1969. godine: »Mi se slažemo da informacijom i konsultacijom obuhvatimo

najveći mogući broj zaposlenih osoba; ali ako participacija znači stvaranje novih institucija u preduzeću, koje će se suprotstaviti odlukama direkcije ili nametati odluke, mi se s tim ne slažemo. Aristotel je tvrdio: 'Savetovanje je stvar većine, odlučivanje je stvar pojedinca.« (Le Monde, Paris, 13—14. aprila 1969.)

8

Le Monde, 14. oktobra 1975, str. 9.

jer se oni odnose pre svega na ocenu rada sadašnjih participacionih ustanova u preduzeću i traženje puteva za jačanje participacije u francuskim preduzećima.<sup>9</sup>

Predlog Sudreauova komiteta bio je predmet rasprave u francuskom parlamentu u proleće 1976. godine, ali zbog otpora sa svih strana nije bio prihvaćen.

Poslednjih godina se o reformi preduzeća i participaciji skoro više ništa ne čuje; samo je na inicijativu predsednika Republike posle pobeđe njegove partije na izborima (kao ustupak degolističkoj partiji), ministarstvo rada počelo da se naziva ministarstvo za rad i participaciju.

Kao smo smo već istakli na početku ovog članka, naša pažnja je usredotočena pre svega na participaciju radnika u privatnim industrijskim preduzećima koje je zakon obavezao da uspostave komitete preduzeća i odredio njihove nadležnosti; dakle na područje gde participacija efektivno postoji.

U francuskoj stručnoj i političkoj terminologiji izraz participacija upotrebljava se i u pogledu demokratizacije i decentralizacije na regionalnom i lokalnom nivou, međutim, u ovom članku o tome nećemo raspravljati.

Primjećujemo da se participacija preko komiteta, uspostavljenih u nacionalizovanim preduzećima, ne izučava posebno, već skupa sa institucijom komiteta u privatnim preduzećima, jer su struktura i nadležnosti ovih komiteta skoro identični komitetima u privatnom sektoru. Ističe se da u »nacionalizovanim ustanovama predstavnici zaposlenih sede u upravnim savetima ustanova skupa sa predstavnicima države i potrošača i uživaju ista prava«.<sup>10</sup> Te predstavnike zaposlenih biraju ili komiteti preduzeća (kao što je npr. u Renaultu) ili sindikati (na železnici, rudnicima uglja) ili su direktno birani (npr. u Air Franceu). Navodi se da oni raspolazu u tim savetima sa trećinom mesta, mada ovaj broj ima tendenciju opadanja zbog rastućeg broja kooptiranih stručnjaka.<sup>11</sup>

U istraživanju participacije u Međunarodnoj organizaciji rada ističe se da se na području participacije u javnom sektoru radi o tzv. ko-upravljanju i da je u praksi područje delovanja predstavnika zaposlenih »ograničeno ekstenzivnim nadzornim ovlašćenjima dotičnog ministra«.<sup>12</sup>

9

U komitetu je godinu dana radilo dvanaest grupa saradnika — od predstavnika udruženja poslodavaca, sindikalnih organizacija, univerzitetskih profesora, novinara i drugih. Stoga je i razumljivo da je poslanik Sudreau, predsednik tog komiteta, već od samog početka morao da popušta kako levici, tako i desnici, i na taj način u zaključnom dokumentu od dve stotine pedeset strana nije više reč o reformi preduzeća, već o »reformama za preduzeće«. (Stane Ivanc, *Reforma podjetja, sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij*, članak za »Delo«, 18. maja 1976.)

10

*Workers' Participation in Management in France: the Basic Problems*, ILS, Geneva, 1970, str. 83—84.

11

Ibid., str. 84.

12

Ibid., str. 86.

## 2. Institucije participacije a. Komiteti preduzeća

Obrazovanje komiteta preduzeća obavezno je u preduzećima, na poljoprivrednim imanjima, u agencijama itd. koji su u privatnom vlasništvu, dok u javnom sektoru postoji određen broj preduzeća koja imaju komitete ili posebne organe, slične komitetu.

Komitet preduzeća sastavljaju tri kategorije osoba:

- vlasnik preduzeća ili njegov zamenik
- predstavnici zaposlenih (naimenovanj članovi i njihovi zamenici)
- predstavnici sindikalnih organizacija u preduzeću.

Ovim kategorijama koje sačinjavaju komitet možemo dodati i osobe koje mogu, na osnovu zakona o komitetima ili pak saglasnosti komiteta, prisustvovati sednicama komiteta (lekar, stručnjak za računovodstvo i dr.). Članove komiteta i njihove zamenike biraju zaposleni, u dva izborna kolegijuma: u prvom su radnici i službenici, u drugom inženjeri, nadzornici i šefovi preduzeća. Broj članova komiteta, njihovih zamenika, u kom kolegijumu birati, zastupljenost profesionalnih kategorija itd., određuje se posebnim sporazumom između uprave preduzeća i sindikalnih organizacija dotičnog preduzeća.

Ako preduzeće ima, na primer, 500 zaposlenih ili više od 25 »kadrova« (inženjeri, više stručno osoblje), onda se u kolegijumu stručno-tehničkog osoblja mora izabrati najmanje jedan član komiteta.

Minimalni broj članova komiteta — predstavnika zaposlenih — određen je uredbom od 27. septembra 1966: na 50 do 75 zaposlenih minimalan je broj članova 3 i njihovih zamenika 3, na 76 do 100 zaposlenih 4 člana i 4 zamenika, na 101 do 500 zaposlenih 5 članova i 5 zamenika, itd., na više od 10.000 zaposlenih bira se 11 članova i 11 zamenika.

Taj minimalni broj članova koje biraju zaposleni može se povećati kolektivnim dogovorom ili sporazumom između šefa preduzeća i sindikalnih organizacija dotičnog preduzeća.<sup>13</sup>

Kandidatske liste za članove komiteta utvrđuju zainteresovane sindikalne organizacije, a potvrđuju ih nacionalne sindikalne organizacije. Mandat članova traje dve godine; posle toga članovi mogu ponovno da se kandiduju. Biračko pravo imaju svi koji su napunili 16 godina i proveli na radu u dotičnom preduzeću barem šest meseci i da nisu bili kažnjavani.

Kandidati za članove komiteta moraju da ispunjavaju ove zahteve:

- da su napunili 21 godinu (s posebnim dogovorom između poslodavca i sindikata ova granica može da se spusti na 18)
- da rade u dotičnom preduzeću bez prekida najmanje godinu dana
- da znaju čitati i pisati na francuskom jeziku
- da nisu članovi uže porodice dotičnog poslodavca.

13  
Le Comité d'entreprise, CFDT, Paris,  
1975, str. 19.

Članu komiteta prestaje mandat ako prekine radni odnos, ako u međuvremenu napravi krivično delo ili ako sindikalna organizacija zatraži opoziv.

Komitet ima i svoje organe: komisije, predsednika, sekretara, blagajnika, a često i biro komiteta koji se bavi izvršavanjem odluka komiteta preduzeća.

Komitet najčešće obrazuje ove komisije: ekonomsku, za ishranu zaposlenih, za probleme zapošljavanja, profesionalno obrazovanje, za radnička odmarališta, uzajamnu pomoć, sportsku i kulturnu delatnost, pitanja omladine i žena i druge. Međutim, sva preduzeća koja zapošljavaju više od 300 radnika moraju obavezno da osnuju ove komisije:

— za pitanja obrazovanja, profesionalnog usavršavanja, zapošljavanja i probleme omladine i žena

— za poboljšanje radnih uslova (član 432.1).

Obavezna komisija komiteta preduzeća, koja inače radi potpuno samostalno, takođe je komitet za higijensko-tehničku zaštitu, o kome će biti reči kasnije.

Predsednik komiteta preduzeća je prema zakonu iz 1946. i 1966. godine vlasnik, odnosno predsednik preduzeća. Predsednik komiteta predstavlja komitet, potpisuje dokumente komiteta, prima poštu, sprovodi izbore, saziva sednice komiteta, utvrđuje njihov dnevni red, daje uvodnu reč na sastancima, odgovara na postavljena pitanja tokom sastanka i jedanput godišnje informiše komitet o globalnim proizvodnim rezultatima preduzeća, proizvodnim planovima, investicijama itd.

Šef preduzeća mora takođe svaka tri meseca da informiše komitet o izvršavanju programa proizvodnje, opšteg razvoja ponude i zaposlenja u preduzeću. On informiše komitet o predviđenim merama koje se tiču poboljšanja, obnove ili promene opreme ili metoda proizvodnje i njihovom odrazu na uslove rada i zapošljavanja.

Sledeći značajni organ komiteta je njegov sekretar koji vodi rad komiteta i predstavlja vezu između komiteta i zaposlenih u preduzeću. Sekretar vodi celokupnu administraciju komiteta. Predsednik komiteta (dakle, poslodavac), može da ovlasti sekretara da sazove sednicu komiteta i da preuzme privremeno i neke druge poslove koji su u nadležnosti predsednika.

Blagajnik preduzeća, s obzirom na činjenicu da komitet raspolaže određenim finansijskim sredstvima, takođe je značajna funkcija. Blagajnik kontroliše izvršenje budžeta komiteta i vodi brigu o drugim finansijskim pitanjima komiteta.

Rad komiteta preduzeća možemo da podelimo u dva područja: socijalno i ekonomsko; pri tome treba odmah da istaknemo da je delatnost komiteta na poslovno-ekonomskom području isključivo konsultativne prirode, što je istaknuto odmah na početku člana 342.4 Zakona o radnim odnosima, gde se, između ostalog, ističe da »komitet u konsultativnom smislu izučava predviđene mere uprave preduzeća i date sugestije zaposlenih radi poboljš-

šanja proizvodnje i produktivnosti preduzeća i predlaže primenu prihvaćenih mera.<sup>14</sup>

Komiteet raspravlja o predviđenim merama uprave u vezi sa organizacijom rada u preduzeću, prilagođavanja radnog vremena, izučavanja radnog vremena za realizaciju planova preduzeća i sl. Komiteet ima pravo da daje svoje mišljenje i predloge u vezi sa utvrđivanjem cena, korišćenjem profita, u vezi sa preorijentacijom na novu proizvodnju, kao i da učestvuje u određivanju nagrada učenicima u privredi.

Skupštinama akcionarskih preduzeća komiteet može dati predloge kako da postignu bolje finansijske rezultate. Pored toga, dva člana komiteta (predstavnik viših kadrova i predstavnik radnika) mogu da prisustvuju na sednici direktora kada su na dnevnom redu ova pitanja.

Rekli smo već da je poslodavac po zakonu dužan da jedanput godišnje informiše komiteet o globalnim proizvodnim rezultatima, investicijama, kretanju najamnina, potrebama u vezi sa zapošljavanjem i planovima preduzeća. Pored toga, komiteet je tromesečno informisan o ispunjavanju proizvodnih programa, o predviđenim merama za realizaciju proizvodnih programa (pri čemu ima pravo na davanje sugestija), stanju službi u preduzeću i drugim problemima upravljanja preduzećem.

Prema odredbi o komitetima iz 1945. godine, katkad se traži da se komiteet informiše, a katkad da treba da je konsultovan. »Međutim, u zakonu od 18. juna 1966. akcentat je stavljen na konsultovanje«, što, kako ističe CFDT, »znači da se time u međuvremenu povećala uloga komiteta.«<sup>15</sup>

Na kulturno-socijalnom području ima komiteet mnogo važniju ulogu nego na ekonomskom. Njegova delatnost se odnosi pre svega na ova područja:

- društvene ustanove zaštite i međusobne pomoći
- institucije za poboljšanje radnih uslova
- obrazovne ustanove
- medicinu rada.

Na području zaštite i međusobne pomoći komiteet obrazuje različite socijalne ustanove, kao što su fondovi uzajamne pomoći, potrošačke zadruge, briga za starije radnike i sl. Institucije za poboljšanje radnih uslova jesu, na primer, tvorničke menze (kantine), potrošačke zadruge, stambene zajednice, dečji vrtići, radnička odmarališta; ove ustanove takođe vode brigu o kulturnom i sportskom životu radnika.

Posle 1968. godine dat je takođe veći akcentat na rešavanje stambenih problema radnika; u tom cilju izdvaja se godišnje 1% od ukupne mase najamnina zaposlenih u preduzeću u fond za izgradnju stanova za zaposlene. Od tih sredstava može se, uz konsultovanje komiteta, izdvojiti deo na zajam ili subvencije kolektivnim ustanovama koje se bave izgradnjom stanova, a deo na zajam onim radnicima kojima je pomoć za rešavanje stambenog problema najpotrebnija.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Ibid., str. 106.

<sup>15</sup> Ibid., str. 113.

<sup>16</sup> Stambeni kredit se otplaćuje sa 3% kamate.



Komitet je obavezno konsultovan u vezi s profesionalnim obrazovanjem radnika i permanentnim obrazovanjem. On može da formira institucije za obučavanje i profesionalno obrazovanje, kurseve opšteg obrazovanja, biblioteke i slične oblike rada.

Komitet najtešnje saraduje sa tvorničkim lekarom i drugim ustanovama koje vode brigu o zdravlju radnika. Veliku pažnju posvećuje takođe prilagođavanju radnika na radu i problemima koje donosi sa sobom tehnologija rada.

Komitet ne interveniše u upravljanju raznim socijalno-kulturnim delatnostima svuda na isti način. Moguća su tri načina intervencije:

- komitet kontroliše upravljanje određenim socijalnim ustanovama
- učestvuje u upravljanju njima (u ustanovama koje imaju civilnopravni status)
- neposredno njima upravlja.

Što se prvog tipa intervencije tiče, treba odmah reći da se radi o veoma ograničenom broju takvih ustanova; to su pre svega društvene delatnosti, koje su postojale dugo pre uspostavljanja komiteta i zakonodavac nije modifikovao način upravljanja njima. Ove ustanove ne finansira direktno komitet, već imaju sopstvena sredstva ili dobijaju direktnu pomoć poslodavca, što je inače iznimka. Socijalna delatnost preduzeća, naime (ishrana radnika, rekreacija, pokloni za decu za praznike, organizacija odmora radnika i sl.), može biti finansirana samo preko komiteta i ne direktno od direkcije ili vlasnika preduzeća.<sup>17</sup>

Ustanove čije upravljanje komitet samo kontroliše (kontrolisanje se sastoji u nominiranju dvojice delegata u savet uprave ovih ustanova, u pravu na informisanje o njihovom radu i konsultovanje pre svake modifikacije statuta) jesu ove: fondovi uzajamne pomoći, kase socijalnog osiguranja, obrazovane od strane preduzeća, stambene zajednice, dečji vrtići, školski centri i zdravstvena služba.

Čim je ustanova za društvenu delatnost civilno-upravna ustanova, komitet ima pravo da učestvuje u upravljanju njome. Ovaj način intervencije znači da komitet naimenuje najmanje polovinu članova organa upravljanja, koji imaju ista prava kao drugi članovi, a finansiranje ovih ustanova je osigurano kotizacijom članova ili subvencijom komiteta ili uprave (sa dogovorom komiteta). Takve ustanove su pre svega sportski klubovi i potrošačke zadruge.

Svim drugim delatnostima, koje ne dolaze u prve dve kategorije, upravlja komitet direktno. Naravno, u nekim preduzećima dečji vrtić ili kantina predstavlja civilno-pravnu osobu i onda se način upravljanja menja u zavisnosti od internih pravila u preduzeću.

Komitet preduzeća dobija za svoj rad subvenciju poslodavca, čiji iznos nije tačno određen; međutim, zakon zahteva »da subvencija poslodavca ne

17

Poznat je slučaj fabrike Michelin koju je sindikat CFDT 1963. godine tužio i dobio spor zbog pokušaja finansiranja nekih delatnosti zaobilazeći pri tome komitet.

može ni u kom slučaju biti manja od celokupne najviše sume koju je komitet dobio za svoju delatnost u jednoj od tri poslednje godine, ne računajući pri tome jednokratne subvencije za potrebe koje su u međuvremenu nastale.<sup>18</sup>

Naravno, ta odredba nije dovoljno jasna, pa sindikalne organizacije nastoje da se sklope ugovori s poslodavcem u kojima je to određenje formulisano. Međutim, subvencija poslodavca obično iznosi između 1 do 2% od ukupne vrednosti najamnina zaposlenih u preduzeću. Drugi prihodi komiteta su dobrovoljni prilozima, pokloni, dobit od priredbi koje komitet organizuje u te svrhe. Komitet takođe nastoji da deo svojih materijalnih sredstava dobije od naplaćivanja usluga pojedinih delatnosti (menza, vrtića, odmarališta).

Komiteti za svoj rad, dakle, raspolažu prostorijama, materijalnim sredstvima za finansiranje svojih akcija i osobljem za administrativne poslove.

Sednice komiteta preduzeća održavaju se najmanje jedanput mesečno, a ako zatraži većina članova komiteta, onda i češće. Sednice saziva predsednik komiteta (dakle šef preduzeća, sekretar komiteta ili njihovi zamenici, ili predsednik i sekretar zajedno. Ako predsednik neće da sazove sednicu, može da je sazove i inspektor rada na zahtev članova komiteta. U tom slučaju sednici predsedava okružni inspektor rada.<sup>19</sup>

Sednice se održavaju u toku radnog vremena. Njihov dnevni red, kao što smo rekli, priprema predsednik, a odluke (odnosno predlozi) donose se na osnovu različitog broja glasova — zavisi od područja na koje se odnose. Ako se radi, npr., o predlozima u vezi sa ekonomskim problemima, ili o imenovanju predstavnika komiteta, traži se većina glasova članova komiteta, a neke odluke mogu se donositi i kada nisu svi članovi komiteta prisutni. Predsednik komiteta (poslodavac) ima jedan glas. Sindikalne organizacije zalažu se da se predstavnici sindikata i članovi komiteta — predstavnici zaposlenih, sastanu pre sastanka komiteta i utvrde zahteve u skladu sa svojom politikom.

Za obavljanje poslova u vezi sa radom komiteta članovi dobijaju 20 plaćenih časova mesečno.<sup>20</sup> U tih 20 časova ne ubraja se vreme provedeno na sastancima komiteta, kao ni eventualno učestvovanje na sindikalnim kursovima političkog i opšteg obrazovanja, koje inače ne plaća poslodavac, ali postoji mogućnost da dobiju naknadu komiteta, koji zbog toga treba da smanji druge akcije.

Dodatne plaćene časove dobijaju članovi komiteta takođe za rad u komisijama komiteta i posećivanje preduzeća pre ili posle sednica u cilju poboljšanja radnih uslova. Ovo vreme (minimum) određeno je dekretom od 16. maja 1974. i predviđa 10 časova na pola godine za manje od sto zaposlenih, a za više od sto zaposlenih taj fond se povećava za jedan sat. Članovi

18  
Član 432.12 Code du travail, Le comité d'entreprise, cit. izd., str. 179.

19  
Inspektora rada naimenuje vlada u okružjima i preko njega se rešavaju sporovi između radnika i poslodavaca.

20  
Članovi centralnog komiteta ne dobijaju posebno 20 časova za svoju aktivnost, jer im ona pripada već na osnovu članstva u komitetu pogona; isto tako, plaćenih 20 časova ne pripada zamenicima članova komiteta.

komiteta i njihovi zamenici uživaju određeni imunitet i ne mogu biti otpušteni za vreme trajanja mandata bez saglasnosti komiteta, odnosno inspektora rada, ako dolazi do konflikta. Ovu zaštitu uživaju još šest meseci posle prestanka njihove funkcije. Ako poslodavac ometa rad komiteta ili otpusti njegovog člana, može da bude osuđen na novčanu ili zatvorsku kaznu.

Zakon o komitetima preduzeća kaže: »Svako sprečavanje bilo obrazovanja komiteta, slobodnog izbora njegovih članova, bilo njegovog normalnog funkcionisanja biće kažnjeno kaznom zatvora od dva meseca do godinu dana i novčanom kaznom od 2.000 do 10.000 franaka, ili samo jedno od te dve kazne. U slučaju ponovnog prekršaja zakona u tom smislu, zatvorska kazna se može povećati na dve godine, a novčana kazna na 20.000 franaka.«<sup>21</sup>

Ako je preduzeće sastavljeno od više pogona, onda govorimo o *komitetu pogona*, a komiteti svih pogona biraju između sebe članove centralnog komiteta. Komitet pogona obrazuje se kada u njemu ima najmanje 50 zaposlenih, a ako taj uslov nije ispunjen, onda se postupa u skladu sa ministarskim raspisom: ako na jednoj teritoriji ima više manjih pogona istog preduzeća, bira se zajednički komitet.

Komiteti pogona biraju se na isti način kao i komiteti preduzeća, a njihove funkcije se delimično razlikuju zato što su izabrani od više organizacionih delova i na taj način ne mogu na ekonomsko-poslovnom području vršiti funkcije koje ima komitet preduzeća. Stoga je njegova delatnost koncentrisana pre svega na kulturno-socijalno područje.

U velikim, složenim radnim organizacijama, gde deluje više komiteta pogona, obrazuje se *centralni komitet preduzeća* koji je kompetentan za rešavanje problema relevantnih za celokupno preduzeće.

Svaki pogon je predstavljen u centralnom komitetu s jednim ili dva člana i istim brojem njihovih zamenika. Celokupni broj članova centralnog komiteta ne sme biti veći od 15, stoga ponekada nisu predstavljeni svi pogoni. Međutim, ovaj broj članova može da se poveća posebnim sporazumom između poslodavca i sindikata. CFTD upozorava svoje članstvo da se često dešava da u centralnom komitetu ostaju »sa strane« mnoga mala preduzeća, a i ona najveća, s obzirom na pravilo da je svaki pogon, odnosno deo složene organizacije, predstavljen sa po jednim ili dva delegata, bez obzira na to koliko ljudi zapošljava, odnosno kakav je njegov ekonomski značaj u društvu. Navodi se primer velike radne organizacije u čijem sastavu je fabrika sa 20.000 radnika, deset komercijalnih centara sa 50 do 300 zaposlenih i sedište radne organizacije zajedničke službe sa 800 zaposlenih; u tom slučaju

— fabrika može da bude zastupljena sa dva delegata

— svaki komercijalni centar sa jednim delegatom

— sedište radne organizacije sa jednim ili dva delegata, što znači da bi fabrika sa 20.000 zaposlenih imala u centralnom komitetu od 15 članova samo dva predstavnika (komercijalni centri skupa deset, a sedište organizacije dva ili tri!).<sup>22</sup>

Svaka sindikalna organizacija zastupljena u preduzeću ima pravo da je

<sup>21</sup>

Član 463.1, *ibid.*, str. 101.

<sup>22</sup>

*Le comité d'entreprise*, cit. izd., str. 26.

zastupa njen predstavnik u radu centralnog komiteta preduzeća. Međutim, taj predstavnik u centralnom komitetu preduzeća mora da bude već član jednog od komiteta pogona.

Ako preduzeće ima svoje sedište u inostranstvu, a neke od pogona u Francuskoj, zakon određuje da treba da se isto tako uspostave komiteti u tim pogonima, međutim, u obrazovanju centralnog komiteta u zakonu ništa nije rečeno; stoga je Državni savet odredbom od 29. juna 1973. odredio da »komitet pogona ili centralni komitet mora da ispunjava svoje zadatke u najvećoj mogućoj meri, sa jedinom iznimkom ako bi zadaci bili nekompatibilni sa zakonodavstvom zemlje u kojoj se nalazi sedište kompanije.«<sup>23</sup>

Centralni komitet preduzeća mora da se sastaje obavezno jedanput na pola godine u sedištu preduzeća na poziv poslodavca, a do sledećih sastanaka može doći na zahtev većine njegovih članova.

Što se tiče podele vlasti između komiteta pogona i centralnog komiteta preduzeća, vidimo da je podela određena u funkciji podele vlasti između uprave pogona i centralne uprave. Kompetencije svakog komiteta pogona određene su efektivnom vlašću poverenom predstavniku poslodavca: ako ovaj nema nikakvu autonomiju na ekonomskom području, komitet smanjuje svoje zahteve u korist centralnog komiteta. Dakle, kako ističe CFDT, »zakon traži da se kontrola izvršava tamo gde se odlučuje.«<sup>24</sup>

Naravno, postoje i neke zajedničke kompetencije obaju komiteta; ređe na ekonomskom području (dokumenti na području računovodstva treba da, npr., budu izučavani pre svega u organu na instanci poslodavca, koji je ove dokumente pripremio, obično, dakle, u centralnom komitetu, ističe CFDT), dok organizacija jednog od pogona može da prouzrokuje probleme koje treba da rešava i centralni komitet.

Na kulturno-socijalnom području, međutim, centralni komitet ima više zadataka i kompetencija. U njegov domen rada dolazi upravljanje zajedničkim ustanovama za kulturu, socijalnu i sportsku delatnost, organizovanu za celokupno preduzeće. Centralni komitet obično raspoređuje budžet za ove zajedničke delatnosti i određuje deo koji će se dati na raspolaganje komitetima pogona, a koji će ostati za finansiranje zajedničkih aktivnosti.

Ako više velikih preduzeća želi da objedini svoje socijalne ustanove, kako bi bolje opsluživali svoje zaposlene (npr. izgradnja zajedničkih odmarališta), obrazuje se *međupreduzetni komitet*, koji se sastoji najviše od 12 članova (jednog predstavnika poslodavca i članova koje izaberu zaposleni zainteresovanih preduzeća). Članove ovog komiteta biraju komiteti preduzeća.

## b. Delegati zaposlenih

Preduzeće, agencije, profesionalna udruženja itd., koja zapošljavaju više od 10 ljudi zakon obavezuje da formiraju delegaciju zaposlenih. Od 11

23  
ibid., str. 27.

24  
ibid., str. 28.

do 25 zaposlenih bira se jedan delegat i jedan zamenik, od 26 do 50 zaposlenih 2 delegata i 2 zamenika, itd. Na 501 do 1000 zaposlenih bira se 9 delegata i 9 njihovih zamenika itd.

Kandidatsku listu, isto kao kod komiteta preduzeća, podnose najrepresentativnije sindikalne organizacije u preduzeću, a mandat delegatima prestaje pod istim uslovima kao i članovima komiteta preduzeća. Delegati se biraju na godinu dana ili za period koji odrede najistaknutije sindikalne organizacije. Njihov mandat može i da se obnovi.

Glavna funkcija delegata zaposlenih jeste prenošenje žalbi radnika na postupke uprave preduzeća nadležnim organima. Žalbe su obično individualne, jer kolektivne žalbe obično podnose sindikati. U ustanovama gde komitet preduzeća ne postoji delegacija obavlja deo funkcija komiteta preduzeća na području kulturno-socijalnih delatnosti, a manji deo na ekonomskom području. Delegati osoblja imaju pravo da iznose svoja mišljenja o unutrašnjoj organizaciji rada preduzeća, da predlažu mere koje treba preduzeti kako bi se obezbedili veći poslovni rezultati i sl. Delegati zaposlenih vode brigu o pravilnoj primeni propisa u vezi sa uslovima rada i socijalnom sigurnošću radnika — a ako u preduzeću nema komiteta za higijensko-tehničku zaštitu na radu, oni su dužni da se brinu za izvršavanje mera koje se odnose na bezbednost i preventivu na radnom mestu, kako bi se izbegle nesreće na radnom mestu i profesionalna oboljenja.

Delegaciju prima poslodavac kolektivno, barem jedanput mesečno — ili individualno na osnovu pismenog zahteva u kome treba objasniti da je stvar hitna. Članovi delegacije raspolažu s najviše 15 plaćenih sati mesečno za obavljanje svojih funkcija.

### c. Komiteti za higijensko-tehničku zaštitu

Pored komiteta preduzeća i delegata zaposlenih u preduzećima postoje i komiteti za higijensko-tehničku zaštitu, osnovani 16. aprila 1946. u svim preduzećima koja zapošljavaju najmanje 50 ljudi, odnosno pogonima koji imaju najmanje 500 zaposlenih. Rekli smo već da su oni obavezne komisije komiteta, ali koje rade samostalno.

Članove komiteta za higijensko-tehničku zaštitu biraju komiteti preduzeća, a ako oni ne postoje onda delegati zaposlenih. Ako komitet za higijensko-tehničku zaštitu ne postoji, onda njegove funkcije preuzimaju delegati zaposlenih.

Komiteti za higijensko-tehničku zaštitu proučavaju preventivne mere za otklanjanje profesionalnih bolesti, nesreća na radu, vode brigu o primeni planova za higijensko-tehničku zaštitu na radu i sl.<sup>25</sup>

25 Francuska je zemlja u kojoj ima veoma veliki broj nesreća na radu. Da bi upozorila društvo na taj problem, sindikalna organizacija CFDT izdala je prošle godine knjigu *Krv radnika* (Le sang

ouvrier) u kojoj su prikazani uznemiravajući statistički podaci o nesrećama na radnom mestu.

### 3. Ostvarenja i problemi na području participativnih institucija

Na početku razmatranja dostignuća institucija učestvovanja radnika u upravljanju, kao što su komiteti preduzeća, delegati zaposlenih i drugi organi, treba da istaknemo da su podaci o njihovom funkcionisanju, pa čak i njihovom brojnom stanju veoma oskudni. Komiteti nisu, npr., dužni da se prijave i stoga se ne zna ni njihov tačan broj.<sup>26</sup> Međutim, poznata je činjenica da mnogi poslodavci izbegavaju uspostavljanje komiteta, ometaju njihovo funkcionisanje, često po cenu novčane kazne otpuštaju radnike — članove komiteta i drugih participacionih organa, prikrivaju tačne informacije o poslovnim rezultatima preduzeća, i suviše često za ovo prikrivanje nalaze razloge u tzv. službenoj tajni, i sl.

Tražeci razloge takvog stanja, Sturmthal navodi da je veliki deo francuske privrede u rukama porodica koje, dakle, smatraju da su privredne informacije pre svega njihove lične stvari. Sturmthal je mišljenja da česta žestoka borba između sindikata i poslodavaca (on ističe pre svega CGT) takođe doprinosi tome da poslodavci kriju informacije pred komitetom. »Postavljanje pitanja o poslovnoj politici shvaćeno je kao napad na autoritet poslodavca«, piše Sturmthal i dodaje da su mnogi poslodavci »ili iskreno uvređeni kada komitet postavlja pitanja, ili se prave uvređeni i odbijaju odgovore. A ako daju odgovor, onda informacija kasni i nepotpuna je«.<sup>27</sup>

Poslodavci pokušavaju takođe otupiti oštricu pojedinih članova komiteta potkupljivanjem, premeštanjem na druga radna mesta (mada je to, prema propisima o radničkim komitetima, zabranjeno), a mnogi nastoje da u pogonu ili preduzeću bude zaposleno samo 49 ljudi, tako da uspostavljanje komiteta nije obavezno.<sup>28</sup>

Za funkcionisanje komiteta preduzeća i delegata zaposlenih isto je tako od velikog značaja angažovanost samih radnika, koji veoma često odbijaju da prihvate funkcije člana komiteta ili delegata zaposlenih jer se boje sankcija poslodavca.

Moć poslodavca je, dakle, ostala skoro netaknuta. »Institucija predsednika — generalnog direktora jeste par excellence inkarnacija dogme jedinog šefa preduzeća, petainistička kreacija, inspirisana hitlerovskim 'Führer-principom', koji Nemci inače sami nisu nikad primenili na svoja preduzeća«, ističe Daniel Chauvey, citirajući Blochea Lainéja, autora knjige *Za reformu preduzeća*.<sup>29</sup>

26

Sturmthal navodi da je »1954. ministarstvo rada ustanovilo da od 21.000 firmi koje imaju više od 50 radnika 15.000 njih dolazi pod zakon. Od ovih 10.000 do 12.000 ima fabričke komitete, a 50 do 60% od njih funkcionisalo je više-manje dobro«. (A. Sturmthal, *Workers' councils*, cit. izd., str. 44.) Međutim, na stupcima sindikalne štampe mogu se naći tvrdnje da se broj komiteta još smanjio.

27

Ibid., str. 40.

28

*Comité d'entreprise*, cit. izd., str. 54, 55, 97; u sindikalnoj štampi ima mnogo objavljenih sudskih odluka u vezi sa zloupotrebama poslodavaca (vidi, npr., »Syndicalisme hebdo«, 15. avgusta 1974).

29

Daniel Chauvey, *Autogestion*, Seuil, Paris, 1970, str. 139.

Poznato je da komiteti imaju najmanju ulogu na ekonomskom području, gde njihovi članovi i sindikalne organizacije moraju da vode svakodnevnu borbu da dobiju barem najosnovnije privredne informacije.

Isto tako, analizirajući ostvarenja uredbe o finansijskoj participaciji iz 1967. godine, vidimo da je, zbog uslova da treba da se primeni svuda gde ima najmanje sto zaposlenih, ova uredba mogla da se primeni samo na 14 % osoba u najamnom odnosu, a 86 % njih je bilo izuzeto.<sup>30</sup> Drugo, radnici nemaju ni pravo ni mogućnost da kontrolišu stvarnu dobit preduzeća, a visinu iznosa čiste dobiti, koja je osnov za posebnu rezervu za participaciju, određuje isključivo uprava preduzeća. Zna se, takođe, da trećina anonimnih društava nije prijavila nikakvu čistu dobit, i na taj način uspela je da izbegne osnivanje posebne rezerve za učešće radnika u dobiti.

Kritikujući tu uredbu, član KP Francuske Jacques Kahn ističe da je ona donela korist samo poslodavcima, jer je država oslobađala plaćanja poreza ona preduzeća koja su uvela ovu participaciju — i na taj način pomogla kapitalistička preduzeća — a s druge strane, buržoazija je skupljala prinudnu štednju radnika (novac blokiran na pet godina, a banka je upravljala tim fondom i određivala gde će se novac investirati). Kahn navodi da se samo 1971. godine potrošila 1,5 milijarda franaka od štednje zaposlenih za finansiranje velikih kapitalističkih firmi.<sup>31</sup>

Na socijalno-kulturnom području aktivnost komiteta je mnogo razvijenija, mada ih i tu ograničavaju često premale subvencije preduzeća i drugi problemi. »U preduzećima koje je izučavao Legendre razlika je u ciljevima uprave i radničkih predstavnika, izgleda, bila glavni faktor koji je ometao efikasan rad komiteta preduzeća. Uprava teži da se koncentriše na probleme unutar pogona, dok radnički predstavnici žele da su u toku opšteg društvenog zbivanja i državne politike. Ova razlika je prouzrokovala situaciju u kojoj su komiteti preduzeća više opozicija dvaju različitih univerzuma nego efektivna sudelujuća veza između različitih nivoa iste organizacije«, ističe K. Walker analizirajući dostignuća i probleme participativnih institucija.<sup>32</sup>

30

Statistički podaci ministarstva rada pokazuju da su do 31. decembra 1970. bila zaključena 5772 ugovora, koji su obuhvatili 6500 preduzeća, odnosno tri miliona zaposlenih — od ukupno 19 miliona zaposlenih. (»Frontiere«, mesečni časopis CERES, januar, 1973, str. 11.)

31

Jacques Kahn, *La participation: Ce que Cache de Gaulle*, Editions Sociales, Paris, 1969, str. 88. CERES navodi da su 1968. i 1969. godine ovi radnici — akcionari zaradili svojim akcijama 353 franka godišnje, ili 2,7% od svojih plata; međutim, od ova tri miliona jedan od pet akcionara primio je manje od sto franaka godišnje. (»Frontiere«, cit. izd., str. 7.)

32

Kenneth F. Walker, *Workers' participation in management; problems, practice and prospects*, ILS, Geneva, 1974, str. 22.

#### 4. Stavovi levice prema uključivanju radnika u upravljanje preduzećem

Razmatrajući zadatke i perspektivu radničkih komiteta, sindikat CFDT smatra da komitet preduzeća treba da bude instrument sindikalne sekcije preduzeća za dobijanje privrednih informacija. CFDT smatra da je sindikalna sekcija jedina osposobljena da određuje opštu politiku borbe, jer komitet nema sve potrebne elemente za određivanje opšte orijentacije i strategije pregovaranja u ugovorima. U stvari, informacije kojima raspolažu komiteti najčešće ne uzimaju u obzir položaj privredne grane ili regije u kojoj se nalazi preduzeće; komitet preduzeća nema globalnu viziju koju ima sindikat o položaju radnika i sl.<sup>33</sup>

Komitet preduzeća, po mišljenju CFDT, »pre svega je reprezentativna ustanova prava radnika na informaciju, mesto gde izabrani predstavnici, oslanjajući se na sindikat, izražavaju svoje zahteve o demokratizaciji načina odlučivanja, kritikujući s ovog stanovišta informacije koje dobijaju.«<sup>34</sup>

CFDT se zalaže da se, u okviru komiteta, osnuje ekonomska komisija koja bi ojačala efikasnost samog komiteta. Toj komisiji trebalo bi da budu pristupačni svi izvori informacija kojima raspolaže preduzeće, i trebalo bi da ima mogućnost da koristi pomoć stručnjaka za finansije. Komiteti preduzeća imaju sada na raspolaganju dvadeset časova mesečno za obavljanje svojih dužnosti. Međutim, CFDT predlaže da se to udvostruči. Postoji predlog da se dobije pravo na pola dana nedeljno za informisanje, do čega treba da dođe postepeno, najpre jedanput mesečno, pa petnaestodnevno, organizirajući seminare, predavanja itd. Zaposlene bi informisali članovi komiteta. Članarinom, skupljenom od radnika i poslodavca, mogli bi doći do novca kojim bi platili stručnjake za knjigovodstvo, koji bi po narudžbini vršili kontrolu.

Sindikat CGT, koji je, slično kao i KP Francuske, dugo vremena imao veoma odbojan stav prema uključivanju radnika u upravljanje privredom, zauzeo je poslednjih godina pozitivniji stav i daje načelnu podršku participaciji radnika. Njegovi predstavnici ističu: »Istinska participacija može se postići samo u drugačijem društvu, gde će sredstva za proizvodnju biti u kolektivnom vlasništvu. Mi se borimo za demokratsku nacionalizaciju ključnih sektora privrede. Međutim, u sadašnjoj situaciji, trebalo bi poboljšati rad i ulogu fabričkog komiteta na sledeći način:

33

Raspravljajući o otvorenim problemima neposredne radničke demokratije, Branko Pribičević ističe da »postojanje dveju paralelnih struktura sastavljenih od izabranih predstavnika radnika u okviru preduzeća — sindikata i organa radničkog sudelovanja u upravljanju — otvara nemale mogućnosti poslodavcima, odnosno organima uprave da podstiču konflikte između njih, stvaraju situacije podeljenih lojalnosti i na druge načine manipulišu sa organima radničkog sudelovanja u upravljanju protiv interesa sindikata«. Međutim, on takođe smatra da su u većini slučajeva sindikati

uspevali da obezbede osnovno jedinstvo stavova radničkih predstavnika u ovim organima i da ih usklade sa svojom politikom. (Dr Branko Pribičević, *Savremeni socijalizam*, ICS, Beograd, 1974, str. 363. i 364; *Industrijska demokratija u zapadno-evropskim zemljama*, zbornik »Industrijska demokratija«, IRP, Beograd, 1967, str. 58—61.)

34

*Le comité d'entreprise*, Editions de Mars, 1973, str. 12.



- proširiti njegov uticaj na ekonomsko područje, dati mu mogućnost nadzora nad bilansom
- dati mu mogućnost da se angažuju stručnjaci za računovodstvo u svim preduzećima
- uvesti obavezno konsultovanje fabričkog komiteta o prirodi, visini i određivanju investicija
- dati komitetu svu mogućnost za obrazovanje i dopunsko školovanje zaposlenih.<sup>35</sup>

Socijalistička partija, odnosno njen teorijsko orijentisani napredniji deo CERES, kritički se odnosi prema institucijama participacije i smatra da bi o principijelnim pitanjima u preduzeću trebalo da odlučuje zbor radnika. Za druge probleme ovaj zbor, odnosno skupština radnika trebalo bi da izabere delegate koji će zastupati radnike na više nivoa.

Da bi se postigla značajnija uloga komiteta preduzeća, CERES smatra da bi trebalo da se preduzme više mera na tom području. Prvo, komiteti preduzeća treba da se osnuju u svim preduzećima u kojima ima više od 25 zaposlenih, a da se direktori preduzeća u kojima komitet ne postoji strogo kažnjavaju globom ili zatvorom.

Drugo, treba ukinuti podelu na kolegijume unutar komiteta jer u njemu treba da budu zastupljeni svi zaposleni bez obzira na kategoriju i funkciju.

Treće, ulogu komiteta treba ojačati pre svega na ekonomskom i na socijalnom području.

Četvrto, transformišući se što brže u upravne komitete — komiteti preduzeća treba ubuduće da traže mesečne, a ne godišnje izveštaje o detaljnim informacijama od knjigovodstvenih i finansijskih odeljenja.

Peto, budući da sistem ovakvih informacija nije izrađen čak ni u velikim nacionalnim preduzećima, radnici treba da zahtevaju da se taj sistem analitički obradi. Neki detalji određenih kategorija troškova često su veoma instruktivni jer se vidi koliko novca ide za reklamu, koliko za prijeme i reprezentaciju, za plate šefova i tome slično. Takođe, treba da dobiju na uvid sve podatke o komercijalnoj politici preduzeća (planovima, istraživanju tržišta, studijama o rentabilnosti) da bi mogli, u jednom dužem periodu, da ocene sposobnost svojih pretpostavljenih. Za dobijanje informacija bilo bi, prema CERES-u, u današnje doba potrebno sve više koristiti kompjutere. Naravno, treba da se donese politička odluka šta da se izračunava; ne samo koliko ljudi ima odsutnih s posla i koliko to košta, nego zamor radnika, profesionalne bolesti itd.

Mašineriju izrađenu od strane buržoazije treba da, dakle, radnici koriste za svoje sopstveno oslobođenje, ističe CERES.<sup>36</sup>

35  
*Qu'est-ce que la participation? Ce que proposent les Théoriciens, ce que pensent les Salariés et les Patrons — avant propos de Alain Peyrefitte, Plon, 1969, str. 216.*

36  
*ibid., str. 167.*

## 5. Stavovi desnice prema participacionim ustanovama i predlozi Sudreauova komiteta

Kako se gleda na participaciju u političkim formacijama desnice koja je na vlasti, već je nekoliko puta spomenuto, a pre svega se to uočava u zakonskim odredbama, koje ironično, kao npr. odredbe o radnom zakonodavstvu, nabrajaju prava radnika i komiteta preduzeća, a poglavlje zaključuju rečenicom: »Moć odlučivanja ostaje, međutim, netaknuta u rukama poslodavca.«<sup>37</sup>

Vladini organi već su nekoliko puta stavljali na dnevni red pitanje participacije. Čak je i komisija za kulturna, porodična i socijalna pitanja francuske Narodne skupštine proučila te probleme, a rezultati diskusije objavljeni su u knjizi *Šta je to participacija?*<sup>38</sup>

Sledeća akcija vlade (ovoga puta Giscardove) bilo je formiranje već spomenutog komiteta za reformu preduzeća 1975. godine, koji bi trebalo da predloži mere za reformu preduzeća i da da novi impuls radu participacionih organa u njemu. Predlozi ovog komiteta izašli su posle jednogodišnjeg rada u publikaciji »Rapport Sudreau«.

»Izveštaj Sudreau« sastavljen je od dva dela: u prvom se konstatuje aktuelno stanje, »problemi društvenog dijaloga«, »kriza poverenja među socijalnim partnerima«, a u drugom delu dokument donosi šezdesetak preporuka za »transformaciju života u preduzeću«.

Teškoće društvenog dijaloga u Francuskoj objašnjavaju dva glavna faktora: »Pluralizam partija prouzrokovao je kompleksan društveni život. On omogućava bez sumnje veću mogućnost demokratskog izražavanja mišljenja, ali je zbog njega pregovaranje delikatnije... S druge strane, među partnerima postoji ideološki jaz. Sindikalna radnička tradicija često je

37

M. Rideau, *Précis de Législation du Travail*, Dunod, 1968, str. 6.

38

Karakteristično je što konzervativni poslanik A. Peyrefitte svoj poduži predgovor knjizi počinje citatom jednog člana pomenute komisije: »Svi govore o participaciji, ali ko je, u stvari, želj?« Već ovaj citat navodi na razmišljanje koliko je pozitivan bio odnos članova te komisije prema pojmu participacije. »Participacija je osećanje odgovornosti čoveka u modernoj civilizaciji i sredstvo da se prevaziđe zastareli antagonizam između socijalizma i kapitalizma«, navodi Peyrefitte. »Ako hoće da postane osnov industrijske demokratije, participacija treba da bude tehnika boljeg upravljanja, sredstvo napretka preduzeća i privrede u celini, kao što su autonomija i sloboda bile sredstvo boljeg upravljanja lokalnih zajednica, osnovnih ćelija liberalne demokratije.«

Član vladinog ekonomskog i socijalnog saveta J. Bidegain je rekao: »Participacija je

pre svega tehnička potreba modernog upravljanja preduzećem, jer je danas odlučivanje nerazdvojivo od akcije koja zavisi od informacije. Mi stupamo u period tehničara. Stoga je, dakle, potrebno da oni budu prisutni u izvršavanju svog zadatka, jer sve zavisi od njih. Ova tehnika participacije prerašće u upravljanje o čijim ciljevima će biti prethodne diskusije, sporazum o ciljevima i ocenama rezultata. Participacija nije samo participacija u informaciji, ali ona istovremeno ne sme da se pomeša sa participacijom u upravljanju, rukovođenju. Rukovođenje nije upravljanje i suprotno od njega, ono se ne deli. Participacija takode ne ukida hijerarhiju, jer je ona potrebna za proces pripremanja odluka.« (»Qu'est-ce que la participation? Ce que proposent les Théoriciens, ce que pensent les Salariés — avant propos de Alain Peyrefitte, Plon, 1969, str. 12. i 185.)

prožeta socijalističkim idejama, dok je ponašanje poslodavca obično inspirisano ekonomskim liberalizmom.«<sup>39</sup>

U drugom delu su, verovatno, između svih predloga za tzv. društvene partnere (poslodavce, sindikate, radnike), najprihvatljiviji oni koji se odnose na poboljšanje radnih uslova, revalorizacije manuelnog rada, ograničavanja noćnog rada, pojačanja uloge medicine rada, predviđanja lakših radnih mesta za radnike pre odlaska u penziju i omogućavanja plaćenog odmora za permanentno obrazovanje.<sup>40</sup>

Za autore izveštaja, sindikat bi trebalo da bude priznat kao glavni partner poslodavcima, a uloga komiteta preduzeća trebalo bi da bude ojačana »kako bi došlo do mogućnosti većeg dogovaranja«. <sup>41</sup> Najoriginalniji i najsporniji predlog, međutim, predstavlja uspostavljanje tzv. sunadzorništva (cosurveillance). Sunadzorništvo treba da se uvede, kako se ističe u izveštaju zbog toga što »komitet preduzeća, koji je po prirodi konsultativni organ i određen da izražava gledišta radnika kod direkcije, ne može da obuhvatiti sve interese preduzeća... Predstavnicij radnika treba da su ubuduće zastupljeni u upravnim savetima preduzeća, ili u drugim nadzornim organima u kojima bi željeli da budu zastupljeni.«<sup>42</sup>

Sudreauov komitet takođe predlaže da se unutar komiteta preduzeća osnuje »privredna delegacija« da produbi dogovore o ekonomskim pitanjima i da u vezi s tim pripremi građu za sednice komiteta.

U poglavlju o potrebi »prilagođavanja prava kompanija današnjoj stvarnosti« navodi se da ustanova »generalnog predsedničkog direktora (Président-Directeur Général), uvedena zakonom 1940. godine, znači preveliku koncentraciju moći, jer je generalni direktor istovremeno predsednik upravnog odbora, koji postavlja vodeće ličnosti preduzeća (a time i generalnog direktora); znači, generalni direktor je istovremeno izvršni organ preduzeća a takođe predsednik organa koji taj izvršni organ nadzire. Komitet u izveštaju ističe da je »naklonjen ideji da se ove dve funkcije razdvoje«. <sup>43</sup> Isto tako, predlaže se poboljšanje funkcionisanja upravnog saveta, redukcija funkcija vodećih ličnosti u preduzeću, češće obnavljanje upravnog osoblja, postavljanje starosne granice za generalnog direktora na 70 godina i osnivanje novih kompanija bez »profitničkih ciljeva«.

Izveštaj predviđa takođe veću mogućnost intervencije malih akcionara i poboljšanje uslova finansijske participacije radnika u dobiti preduzeća.

Što se tiče »izgladivanja sporova«, komitet predlaže poboljšanje propisa o izgladivanju radnih sporova (veću zaštitu radnika, dužnika i akcionara). Veoma radikalnom merom smatraju na desnici njegov predlog da je

39

*La réforme de l'entreprise*, Rapport du comité présidé par Pierre Sudreau, Union Générale d'Éditions, Paris, 1975, str. 32—33.

40

*Ibid.*, str. 71—72.

41

Giscard expose la »Philosophie« du Projet, »Le Quotidien de Paris«, 17. aprila 1976.

42

*La réforme de l'entreprise*, Rapport du comité présidé par Pierre Sudreau, cit. izd., str. 95—96.

43

*Ibid.*, str. 107—108.

moгуće zbog lošeg vođenja preduzeća pozvati na odgovornost upravni odbor preduzeća ili da je moguće stvar predati sudu.<sup>44</sup>

U obzir za predloženu reformu preduzeća došla bi samo najveća preduzeća u Francuskoj (prema zvaničnoj statistici takva su 362); predstavnici zaposlenih došli bi u upravne savete i organe nadzora samo u onim preduzećima koja imaju status kompanije sa direktorijem i nadzornim savetom, a takvih ima jedva sto; međutim, već na samom početku javne diskusije predlog te reforme naišao je na veliki otpor ne samo poslodavaca, koji se boje da ne izgube deo vlasti, već i sindikata i partija levice, koji smatraju da treba promeniti društvo u celini, a ne samo delimičnim reformama intervenisati u preduzeću.<sup>45</sup> S druge strane, sindikalne organizacije boje se da ih ne izigravaju. Reč je, naime, o tome da je jedva petina francuskih radnika uključena u sindikate, a na predlog Sudreauova komiteta u su-nadzorništvo mogli bi da uđu svi radnici, dakle i nečlanovi sindikata. Na taj način sindikat bi izgubio pregled i uticaj na njihove stavove i akcije.<sup>46</sup>

Predlog Sudreauova komiteta bio je predmet rasprave u francuskom parlamentu u proleće 1976. godine, a zbog navedenih otpora sa svih strana nije bio prihvaćen.<sup>47</sup>

Ocenjujući dostignuća i probleme institucija participacije radnika u Francuskoj, treba, kako upozorava B. Pribićević, svakako uzeti u obzir činjenicu da su te institucije postavljene od samog početka tako da faktički nisu imale mogućnost da utiču na odluke o finansijskom poslovanju, raspodeli, investicijama, organizaciji tehnološkog procesa proizvodnje i sl. One su uspostavljene pre svega kao organi informisanja radnika i konsultovanja.

44

Stane Ivanc, *Reforma podjetja, sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij*, cit. čl., u časopisu »Delo«.

45

Giscard Expose la »Philosophie« du Projet, cit. članak u »Le Quotidien de Paris«.

46

Već u izveštaju ističe se, međutim, da pojedini sindikati ne žele da radnici uđu u upravne savete, što se objašnjava »socio-loškim problemom« (1). Ističući da sindikati kao što su CGT, CFDT i FO (za razliku od sindikata kadrova) smatraju da »radnici nemaju šta da participuju u privatnim preduzećima i dalje grade svoju strategiju na ideji kontra-vlasti. (Rapport Sudreau, str. 97.)

47

Kada je tadašnji predsednik vlade J. Chirac predložio parlamentu raspravu o reformi preduzeća, on je veoma malo govorio o predlogu Sudreauovog komiteta, a mnogo se više zadržao na kritici samoupravljanja. Istakao je: »Ono što mi hoćemo nije samoupravljanje, nejasan i negativan pojam, faktor nemira i privredne dezorganizacije, već pravo radnika na izražavanje, tako

temeljno kao što je pravo na rad.« Govorio je o dva lica samoupravljanja i istakao: »Mi odbijamo oblik dileme u koje nas hoće stisnuti opozicija. Izbor nije — kao što nam govore — između privatnog kapitalizma i demokratskog socijalizma, već između društva napretka u kome je očuvana poduzetnička sloboda i — birokratskog kapitalizma. Niko ne može pogrešiti. Socijalističko-komunistička koalicija namirisala je opasnost. Ona je otkrila samoupravljanje, koje neće da definiše, što mi potpuno shvatamo. Ako je samoupravljanje u preduzeću odsutnost svakog autoriteta, a u društvu nestanak hijerarhije, onda vidimo u kakav haos i privrednu dezorganizaciju će odvesti našu zemlju taj čudnovati recept. A ako je — suprotno — samoupravljanje saradnja svakog u organizaciji svog rada i svog svaki-dašnjeg života, istinito poznavanje problema svog preduzeća, onda kažemo opoziciji: zašto ne biste mogli da prihvatite predlog za reformu preduzeća koji se temelji na ovim načelima?« (Stane Ivanc, *Reforma podjetja, sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij*, cit. članak za »Delo«, 18. maja 1976.)

»Promene nabolje u stavu i ponašanju poslodavaca prema radnicima, koje se u nekim zemljama ovog područja (Zapadna Evropa — prim. D. P.) tretiraju kao oblik 'humanizacije' odnosa u privredi, predstavljaju pozitivan momenat u sferi 'ponašanja', u obliku kroz koji se manifestuje osnovna protivrečnost savremenog društva, ali se ovim promenama ni najmanje ne zadire u suštinu odnosa. 'Humanizacija' o kojoj se ovde govori isto je tako vrlo ograničenog domašaja jer se svodi isključivo na pitanje forme, a zaobilazi suštinu odnosa koji ispunjavaju ove forme.«<sup>48</sup>

Najamni radnik je i dalje stavljen u položaj podređenog izvršioca zadataka koji mu se što više pojednostavljaju, a vlasnik sredstava za proizvodnju, odnosno njegovi menadžeri misle umesto njega i kreiraju mu zadatke. U takvoj situaciji radnik nema nikakvu mogućnost da razvija svoje sposobnosti, da stvara, da raspolaže rezultatima svog rada i da utiče na proces proizvodnje, kao ni na odnose među ljudima.

Participacija, dakle, kako u ostalom svetu, tako i u Francuskoj, nije donela nikakve radikalne promene položaja radnika koji ostaje i dalje otuđen u najamnom radnom položaju, ali je unela nove momente koji otvaraju proces dalje transformacije ovog sistema i na svoj način mogu, pod određenim okolnostima, da budu oblik kretanja prema društvu neposredne radničke demokratije.