

UDK 334.01/7+338(430.1)
Prethodno priopćenje
Primitljeno 22. 03. 1990.

Dr. SLAVKO JURISA,
Ekonomski fakultet Osijek

MONTAN SUODLUČIVANJE U PRIVREDI SR NJEMAČKE (od rudimenta prošlosti k izazovu budućnosti)*

U razvijenim zemljama tržišne ekonomije oblikovani su do našeg vremena različiti oblici participacije radnika u upravljanju i odlučivanju poslovima poduzeća. Sa dubljim historijskim nasljeđem, u zapadnonjemačkoj privredi participacija je institucionalizirana kao suodlučivanje (Mitbestimmung) zaposlenih radnika i namještenika u više nivoa i modela.

Prvi je na razini pogona (Betrieb) kao temeljne poduzetne jedinice prepoznatljiv po ingerencijama i strukturi savjeta pogona. Druga dva su etablirana na razini određenih tipova i veličina poduzeća (Unternehmen) i iz njega izvedenih većih privrednih jedinica. Zajednička im je artikulacija suodlučivanja u nadzornom odboru i upravi poduzeća. Kriterij modelske distinkcije ovdje je struktura nadzornog i upravnog odbora iz koje se izvodi sasvim specifičan obim i dubina suodlučivanja posloprimaca. Prvi od spomenutih modela koji bi po tom kriteriju bio »slabiji« novijeg je datuma i obuhvaća gotovo cjelokupnu privredu. Drugi se odnosi samo na određene tipove i veličine poduzeća u rudnicima ugljena, željezarama i čeličarama (montan privredni kompleks).

Od navedena tri modela upravo je montan suodlučivanje kodificirano već početkom pedesetih godina »jače« utoliko što ga odlikuje viši stupanj suodlučivosti predstavnika zaposlenih u utvrdnim poslovima poduzeća. U artikulaciji suodlučivanja to montan modelu daje posebno značenje.

Reformska orijentacija na tržišnu ekonomiju u Jugoslaviji, koja podrazumijeva i revidiranje vlasničkih odnosa nad sredstvima za proizvodnju i poduzetništvo, a time i postojećeg sistema samoupravljanja, aktualizira i naš interes za različite oblike participacije zaposlenih u upravljanju poduzećem. U tom pogledu i bogato iskustvo suodlučivanja može biti inspirativno.

Privodeći kraju višegodišnje istraživanje različitih aspekata suodlučivanja u njemačkoj privredi, autor iz planirane monografije izdava tri karakteristična teksta, od kojih se prvi, prerađen za objavljivanje u znanstvenoj periodici odnosi na montan suodlučivanje.

* Rad sadrži i dio istraživačkih rezultata potprojekta »Zakon vrijednosti u funkciji upravljanja razvojem« kojeg kao dio projekta »Fundamentalna istraživanja u ekonomiji financira SIZ znanosti SR Hrvatske u razdoblju 1987—1990. godine.

I.

SOCIOEKONOMSKO OKRUŽENJE I BORBA ZA KODIFIKACIJU MONTAN SUODLUČIVANJA

Propast nacističkog režima vremenski i sudbinski se poklopila s razornim stanjem njemačke privrede. Potpisivanjem Saopćenja o Tripartitnoj konferenciji u Berlinu (Potsdamski sporazum) 2. kolovoza 1945. godine, njemački teritorij podijeljen je na 4 okupacione zone. Najvažniji proizvodni kapaciteti trebali su u reparacione svrhe biti demontirani i izvezeni, a donijeta je i posebna odluka o likvidaciji svih monopolskih udruženja njemačke privrede. Od posebnog značaja za predmet ovog teksta je stavljanje rurske oblasti pod britansku vojnu upravu. Naime, u toj su oblasti locirani najveći kapaciteti kontinenta za kopanje uglja i industrije željeza i čelika (montan privredno područje)¹.

U složenim uvjetima okupacijskog režima i razornog ljudskog i materijalnog potencijala, pitanje opsega, oblika, instrumenata i dinamike ekonomske obnove i pravaca njenog razvoja u budućnosti bilo je krajnje osjetljivo, kako za Nijemce, tako i za saveznike. U rekonstrukciji privrede nije se mogao zaobići ni položaj zaposlenih, s obzirom da relativno dugi period nacističke vladavine nije iskorijenio ideju participacije na poduzetnoj razini. Utoliko više, što su se u mnogim mjestima i poduzećima iz privrednog i političkog života morali povlačiti vlasnici kapitala i politički funkcionari korumpirani aktivnom pripadnošću nacističkom privrednom i političkom establishmentu. Ta je okolnost imala osobitu specifičnu težinu u montan području njemačke privrede. Upravo u nekima od takvih poduzeća počinje samoorganiziranje zaposlenih (radnika i namještenika), formiranje tvorničkih komiteta, reorganiziranje sindikata i sličnih aktivnosti. Razina participativnih zahtjeva radnika bila je stihijska i neujednačena; kretala se od radikalnih zahtjeva za eksproprijaciju poduzeća u rurskoj oblasti do kontrole proizvodnje (ne i kontrole dobiti) u drugim

1) Pod nazivom montan privreda, montan kompleks, montan područje i montan industrija podrazumijeva se u njemačkoj privredi tradicionalna posebno povezana organizacijsko-tehnološka i proizvodna cjelina poduzeća ugljenokopa, željezara i čeličana.

dijelovima Njemačke. Međutim, gotovo re-dovita prateća pojava tih zahtjeva bili su savjeti pogona i poduzeća.

U promišljanju socioekonomskog okruženja i pravnopolitičke konstelacije u kojoj je praksa suodlučivanja zaposlenih u njemačkoj privredi utirala svoj isprekidani put, prepoznatljivo je više vanjskih i unutrašnjih, pojedinačnih i grupnih faktora njenog ozbiljenja. Neki od njih imali su osobiti značaj. Izvjesno/ okvirno značenje za promatranu temu imaju zbivanja u svijetu i sudbina pobjednog u II. svjetskom ratu. Između ostalog, ofanzivni hod socijalizma u više istočnoevropskih zemalja posredno je ohrabrivao participativne zahtjeve obnavljanih sindikata. Osim toga, neposredno nakon sloma nacizma, saveznički — prije svega američki — interes bio je prvenstveno orijentiran na sveobuhvatnu neutralizaciju njemačkog privrednog potencijala, posebno strateški važnih privrednih jedinjenja, kakva su bila upravo montan poduzeća. Sredstva te neutralizacije bila su raznovrsna, a najefikasnijim među njima smatrali su decentralizaciju ili dekartelaciju (Entflechtung)/ koja je postala ubrzo ključni pojam savezničkog okupacionog prava, kako u Njemačkoj, tako i u Japanu.²

I britanska okupaciona vlast, kojoj je bila podređena glavnina montan privrednog područja, također je u cilju »neutralizacije prekomjerne koncentracije privredne sile, naročito očitovane kroz karteke, trustove, sindikate i ostala monopolska udruženja»³ slijedila odredbe Potsdamskog sporazuma o Entflechtungu njemačkog pri-

vrednog života. Do kraja 1945. godine konfiscirala je sva poduzeća rudnika uglja, a zatim je postupno do kolovoza 1946. godine podredila okupacionoj kontroli i upravi sva poduzeća za proizvodnju željeza i čelika.

U njemačkoj privredi, posebno u njenom montan dijelu, tim se okupacijskim postupcima posredno otvarao prostor za penetraciju suodlučivanja zaposlenih u upravljanju poduzećima, što se već i stihijski u značajnoj mjeri i ostvarivalo. Povijesnu inspiraciju njemački radnici nalazili su u Vajmarskom ustavu i Zakonu o savjetima pogona iz 1920. godine. Međutim, kako se odlučivanje zaposlenih značajno uklapalo u saveznički napor neutralizacije privrednog (i ne samo privrednog) utjecaja velikih poduzeća, 1946. godine se i formalno otvara mogućnost osnivanja savjeta pogona sastavljenih od posloprimaca (radnika i namještenika) u svim pokrajinama okupacione zone.⁴ Uskoro je slijedilo ustavnopravno normiranje suodlučivanja i na razini pojedinih federalnih jedinica. Tako prema ustavu Slobodne države Bavorske od 2. prosinca 1946. godine čitamo da »posloprimci imaju pravo sudjelovanja u oblasti oblikovanja poslova poduzeća i na neposredan utjecaj na vođenje i upravu poduzeća«. Ustav Savezne zemlje Hessen od 11. prosinca iste godine zastupa reguliranje suodlučivanja posloprimaca u organima upravljanja poduzećem, što je Zakonom o savjetima pogona iz 1948. godine u toj federalnoj jedinici i ozakonjeno. I dalje, badenski ustav iz 1947. godine posebnom odredbom osigurava posloprimcima pravo »suodlučivanja u upravljanju i oblikovanju poduzeća«, a iste godine i bremenski ustav legalizira pravo posloprimaca na »suodlučivanje u privrednim, personalnim i socijalnim pitanjima«. U vrijeme kada je kampanja za i protiv suodlučivanja zaposlenih već poprimila dramatične razmjere, usvojen je 1950. godine ustav pokrajine Nordrhein-Westfalen, u kojem se doslovce navodi da »sukladno općoj odgovornosti i doprinosu poduzetnika i posloprimaca za privredni razvoj, priznaje se pravo na jednakopravno suodlučivanje u oblikovanju privrednih i socijalnih uvjeta poslovanja».

Prema planu britanske vojne uprave dekartelaciju u industriji željeza i čelika trebala je provesti North German Iron and

2) Radi se o faktičkom ukidanju i razbijanju u svjetskim razmjerima poznatih i konkurentnih koncerna i drugih privrednih jedinjenja kao što je primjerice Vereinigte Stahlwerke AG u montan industriji, IG Farbenindustrie AG u kemijskoj industriji i neke visokofunkcionalne jedinice bankarskog sistema. U ostvarenju dekartelacije u industriji i decentralizacije u bankarstvu, saveznički propisi su u pravilu predviđali dvije etape. Prva je brisanje vlasničkih veza zabranama personalnog povezivanja, izdavanja dionica na donosioca i prijenos glasačkog prava na banku kod koje je donosilac položio svoje dionice. Od tako »decentraliziranih« poduzeća u drugoj se fazi osnivaju nova poduzeća i njihovi dijelovi. Tako je dekartelacija, osim privrednog, imala efikasno sociopolitičko značenje. Naime, slabljenjem privrednog minorizirao se i društvenopolitički utjecaj i interes monopolističkih privrednih sistema. Bilo je to efikasno ne samo raspuštanje već i onemogućavanje ponovnog stvaranja i obnavljanja monopola u privrednom životu okupiranih područja. Druga je stvar, što takvi strateški interesi saveznika u odnosu na pobijedene (i međusobno) nisu ostali trajna konstanta poslijeratne politike. Pod pritiskom blokovske konfrontacije dotadašnja saveznička parola o četiri »D« (denacifikacija, demokratizacija, demobilizacija i demontaža) postupno gubi na značaju u interesu »jačanja njemačke privredne cjeline sposobne za funkcioniranje».

3) D. F. Wienke, Im Rahmen der Entflechtung, Der Arbeitgeber, 2/1987, str. 52.

4) Osim pojedinačnih vlasti za »svoje« okupaciono područje, saveznici su formirali i Kontrolni savjet kao zajednički okupacioni organ vlasti za cijelu Njemačku koji je imao i zakonske ingerencije. Zakonom broj 22 tog Savjeta od 10. travnja 1946. godine legalizirana je mogućnost osnivanja savjeta pogona u svim feudalnim jedinicama, što je konkretizirano Zakonom broj 23 Kontrolnog savjeta (Zakonom o savjetima pogona) od 23. kolovoza 1946.

Steel Control (NGISC), odnosno u tu svrhu posebno formirana Treuhandverwaltung im Auftrag der NGISC kojom je rukovodio dr Heinrich Dinkelbach. Smatra se da je značajno Dinkelbachova zasluga odredba u britanskom planu da u upravu dekartelacijom nastalih društava ulaze predstavnici sindikata i zaposlenih radnika. U 24 tako nastala pogonska društva (između veljače 1947. i travnja 1948. godine) montan industrije, u nadzorne odbore ulaze predstavnici zaposlenih. Nadzorni odbor takvih poduzeća sastojao se od 11 članova. Petoricu od njih delegirali su dioničari i petoricu sindikati i zaposleni u poduzeću. U nadzorni odbor ulazio je i 1 predstavnik konfisciranog poduzeća. Od 5 predstavnika posloprimaca u nadzornom odboru 2 su delegirana od sindikata zastupljenog u poduzeću i 2 od savjeta pogona poduzeća. Preostali »jedanaesti čovjek« birao se iz »javnog života«. Osim u nadzornom odboru, posloprimcima je osiguran utjecaj i u upravi poduzeća. Naime, na funkciju radnog direktora kao jednog od članova uprave dolazio je predstavnik sindikata. Svim je izvjesno da je upravo tako strukturirano sudjelovanje zaposlenih u upravljanju dekarteliranim poduzećima postalo jezgro u nastajanju budućeg montan suodlučivanja.

Mada u limitiranom i gotovo simboličnom opsegu, penetracija montan suodlučivanja različito je prihvaćena i tretirana od strane pojedinih socijalnih subjekata. Poduzetnici i vlasnici velikih poduzeća koja su bila zahvaćena dekartelacijom, vidjeli su u njoj razaranje tehnološke i organizacijske cjeline proizvodnje i prerade željeza s dalekosežnim negativnim posljedicama po cjelinu nacionalne privrede. Međutim, u odnosu na uvođenje suodlučivanja za koje je prostor upravo otvarala dekartelacija, njihov stav je varirao. Dok su u početku u njemu vidjeli šansu za otklon socijalizacije o kojem su okupacije vlasti razmišljale, čim je ta opasnost krajem četrdesetih godina prošla i oni prema suodlučivanju zaposlenih zauzimaju odbojniji stav.

Ni interesna konstanta sindikata nije bila odviše čvrsta. Ustvari, njihova strategijska inspiracija bila je »privredna demokracija« kako ju je još 1928. godine formulirao Fritz Naphtali u knjizi »Wirtschaftsdemokratie — Ihr Wese, Weg und Ziel«. Ključni sindikalni zahtjevi prema njoj svode se na tri osnovne smjernice: preferiranje jednog globalnog državnog plana za reguliranje kreditne, novčane i investicijske politike; socijalizacija poduzeća u rudarstvu, željeznoj i čeličnoj industriji i velikoj kemiji te sindikalno suodlučiva-

nje u upravljanju poduzećima. U brojnim pregovorima o oblikovanju privredne obnove zemlje u kojima sindikati također učestvuju, dominirao je njihov zahtjev za socijalizacijom koja bi se, između ostalog, instrumentalizirala na iznadpogonskoj ravni. Sudeći po Weineke-u,⁵ suodlučivanje na razini savjeta pogona, pa čak i u nadzornom odboru i upravi poduzeća, za njih je u tom periodu imalo marginalno značenje. Do interesnog zaokreta sindikata došlo je tek slabljenjem savezničkog interesa za dekartelaciju i socijalizaciju ključnih privrednih i industrijskih poduzeća. Sindikalni interes postupno se koncentrirao na taktičke ciljeve: suodlučivanje u nadzornom odboru i upravi poduzeća.⁶

U spektru interesa i stavova prema suodlučivanju kao socijalnom fenomenu i ekonomskoj kategoriji, simptomatično je i značajno stanovište Kršćansko-demokratske unije, nezaobilaznog faktora njemačkog političkog pluralizma od njenog osnivanja (1947. godine) do danas. Već na A-lenskom kongresu iste godine konstatirano je da postojeće političko i ekonomsko stanje ne zadovoljava životne, socijalne i državne interese većine Nijemaca, te da velika monopolska jedinjenja imaju ekonomsku moć s opasnim političkim implikacijama, koje su limitirajuće po slobodu građana. U tom pogledu su i zaposleni podvrgnuti nedopustivim sociopolitičkim ograničenjima. Zahtjev za područstvljavanjem ovdje je protumačen u svom reduktivnom izdanju, kao dekartelacija koncerna bazne industrije i pretvaranje tako osamostaljenih jedinica u poduzeća »mješovite privrede«. I atribut »mješovita« ima vrlo specifičan smisao. Pretpostavlja se da bi poduzeće posjedovalo uz privatne dioničare i javne institucije (grad, općina i sl.), ali i radnici zaposleni u njemu. Nema sumnje da je takav programski koncept zadovoljavao aspiracije reformističkih sindikata koji su ga i podržavali.

Osnovni zakon SR Njemačke (Ustav) iz 1949. godine nije sadržavao eksplicitne odredbe u smislu prava zaposlenih na suodlučivanje u poduzeću. Međutim, kao što vidimo, ono je via facti već funkcioniralo u dijelu njemačke privrede, djelomično

5) D. F. Weineke, Im Rahmen der Entflechtung, Der Arbeitgeber, 2/1987, str. 53.

6) Taj programski zaokret ilustrira i stav prema suodlučivanju zauzet na osnivačkom kongresu Deutsche Gewerkschaftsbund-a (DGB, Njemački sindikalni savez) u Minhenu listopada 1949. U tada usvojenom programu egzaktno su formulirani sindikalni zahtjevi za suodlučivanjem, javnim vlasništvom i državnim planiranjem. Apostrofirajući prioritet suodlučivanja na razini pogona i poduzeća u datom trenutku, predsjednik DGB-a Hans Böckler naročito podvlači da je to tek korak »k cilju, odnosno demokratizaciji privrede kao cjeline.«

regulirano zakonodavnom djelatnošću savezničkog Kontrolnog savjeta, a djelomično pokrajinskim zakonodavstvom. Ipak, stvaranjem Savezne Republike Njemačke ozbiljena je bitna pretpostavka za institucionalizaciju suodlučivanja zaposlenih na saveznoj razini. Upravo sada i počinje dramatična borba za saveznu kodifikaciju montan suodlučivanja.

Zaokret sindikalnih interesa na strukturu nadzornog odbora bio je dalje od njegovih izvornih aspiracija na preoblikovanje društva u smislu »privredne demokracije« kako ih je formulirao Fritz Naphthali. Međutim, kako je postojalo očiglednije da poredak buduće savezne države neće biti koncipiran prioritarno na planskoj već na tržišnoj privredi, da će privredni planski subjekti doći iza autonomnih i da će upravo poduzeća postati primarni privredni i planski segmenti, sindikati postaju pragmatičniji. Rasprava o suodlučivanju kao socijalnoj i ekonomskoj kategoriji prenosi se i na ostale privredne oblasti, a pitanje njegove kodifikacije ne samo da se konkretizira nego i zaoštrava. Nakon osnivanja DGB-a njegovo rukovodstvo ne krije da će u borbi za suodlučivanje koristiti sva raspoloživa sredstva sindikalne borbe.

Za Konrada Adenauera, lidera kršćanskih demokrata i prvog saveznog kancelara pitanje suodlučivanja posloprimaca i malo je više dimenzionalni značaj. Na svoj način bio je izložen jednoj pluralističkoj presiji ekonomskih, političkih i društvenih subjekata koje je uvođenje suodlučivanja u privredu pogadalo na različite načine; od okupacionih vlasti, preko zaposlenih i njihovih sindikata do udruženja poslodavaca, njegovih stranačkih istomišljenika i parlamentarnih frakcija.

Iz vladinog saopćenja od 20. rujna 1949. godine uočljivo je zalaganje za uređivanje takvih pravnih odnosa između poslodavaca i posloprimaca, koji će »razumno u ravnotežiti socijalne suprotnosti«, ali i za neposredno i direktno uređivanje tih odnosa među socijalnim partnerima (udruženja poslodavaca i posloprimaca). Da vlada nije ostala samo na prigodnim saopćenjima pokazao je tok događaja. U prvoj polovini 1950. godine između predstavnika saveza poslodavaca i sindikata vođeni su tri puta pregovori (Hattenheim, Bonn i Maria Laach). Dok su, s jedne strane, formulacije iz saopćenja s tih razgovora o »postignutoj punoj osnovnoj suglasnosti o iznadpogonskoj ravnopravnoj suradnji organizacija, koje zastupaju poslodavce i posloprimce u Saveznom privrednom savjetu i u paritetno sastavljenim privrednim ko-

morama na okružnoj razini«⁷ kako-tako odražavale dobru volju prema suodlučivanju kao instituciji; s druge strane (mada su im povremeno predsjedavali sam kancelar Adenauer i savezni ministar rada Antun Storch), pregovori su slamani upravo na pitanjima pariteta u nadzornom odboru poduzeća, pošto su u konkretizaciji participacije pregovaračke strane imale gotovo neuskldativa stanovišta. Naravno da su polazišta pregovaračkih strana bila prepoznatljiva; paritet nadzornog odbora je za udruženja poslodavaca bila prevelika, a za sindikate premala koncesija. Kancelaru je bilo sve jasnije da konsensusom direktno zainteresiranih socijalnih partnera neće ukloniti postojeći pluralizam stanovišta parlamentarnih frakcija. Međutim, ni intenzivna vladina i parlamentarna inicijativa za konačno donošenje zakona o suodlučivanju nije bila pošteđena novih dramatičnih obrta. Slijede i neki naglasci o njima.

Prva faza dekartelacije, provedena do travnja 1948. godine u britanskoj okupacionoj zoni, odnosila se prvenstveno na željezare i čeličane. U skladu s onovremenim stratezijskim interesom u odnosu na njemačku privredu, zapadni saveznici predviđali su i nastavak dekartelacije u rudarstvu. Pa ipak, osnivanje Savezne Republike Njemačke i autoritet njezine prve vlade neminovno je poremetilo taj redoslijed. Uostalom, ni saveznici više nisu imali interes za neposrednije ingerencije u njemačkom privrednom životu. U svibnju 1950. izmijenjena je pravna osnova dekartelacije.⁸ U fazi tih promjena iskrsla je još jedna mogućnost ublažavanja posljedica montan dekartelacije, koju je savezna vlada bez rezerve prihvatila i podržala. Radi se o inicijalnim pomacima u koncipiranju buduće Evropske zajednice.

Radi se o elaboratu francuskog privrednog političara Jeana Monnet-a, koji je kao projekt lansirao ministar vanjskih poslova Francuske Robert Schuman. Bit projekta je argumentacija o obostranoj koristi ujedinjenja francuske i njemačke pro-

7) Gemeinsames Kommuniqué der Unternehmer- und Gewerkschaftsvertreter über die Verhandlungen in Maria Laach von 6. Juli 1950. Preuzeto iz: Quellen der Geschichte des Parlamentarismus und der politischen Parteien, Vierte Reihe, Deutschland seit 1945, Band 1, Mitbestimmung, Bearbeitet von Gabriele Müller-List, Dok. d, str. 133.

8) Combined Steel Group i Combined Coal Control Group kao ingerentne savezničke instance prenose postupak dekartelacije na Stahltrühdändlervereinigung i Deutschen Kohlenbergbauleitung (DKBL). Na izvještaj način ovom pravovlasničkom interferencijom porasle su i ingerencije savezne vlade o preuređenju organskog povezivanja proizvodnje uglja, željeza i čelika, kao jednog od ključnih ciljeva Adenauerove vlade.

izvodnje uglja u jednom »zajedničkom tržištu« u smislu »koordinacije svojih razvojnih politika u tom stratejski važnom području«. U svojoj viziji Schuman je u tome vidio osnovu buduće evropske privrede i političke integracije. Konkretizacija ideje išla je relativno brzo, utoliko brže što je privukla i još neke zapadnoevropske države.⁹

Sredinom 1950. godine evidentirano je nekoliko parlamentarnih inicijativa za zakonsko reguliranje suodlučivanja. Osim zakonskog prijedloga DGB-a o »preuređenju njemačke privrede«, Bundestagu je dostavljeno »stanovište za probleme suodlučivanja« Saveza poslodavaca. Istovremeno, parlamentarna frakcija CDU/CSU podnijela je i svoj prijedlog. Parlamentarna debata počela je 27. srpnja 1950.

Spektar pitanja u vezi suodlučivanja posloprimaca otvorenih u Bundestagu bio je širok; od suodlučivanja u montan kompleksu do suodlučivanja u privredi kao cjelini. Rasprave oko pitanja pariteta u nadzornom odboru ukazivale su na izglednost opcija svake varijante. Inače, duga i zamarajuća debata postupno se koncentrirala na montan područje i nastojanje sindikata da se postojeća razina paritetnog suodlučivanja u nadzornom savjetu poduzeća željeza i čelika, promovirana pod britanskom vojnom upravom, kodificira i proširi i na rudarstvo. Savezni odbor DGB-a procjenjivao je da je to šansa za širenje montan suodlučivanja na ostala privredna područja.

Sam je Adenauer bio u delikatnoj situaciji. Osim pritiska sindikata i SDP frakcije u Bundestagu koja je bila nosilac sindikalne opcije, kancelar je bio izložen snažnom pritisku svog koalicionog partnera (50 poslanika FDP-a), udruženja poslodavaca i utjecajnih pojedinaca, kao što je bio ministar pravde i tvorac kasnijeg njemačkog privrednog čuda Ludwig Erhard i predsjednik saveznog udruženja poslodavaca Fritz Berg. Tada, 1950. godine vlada se pod tim pritiscima još uvijek nije odričala mogućnosti suspenzije montan suodlučivanja uvedenog u britanskoj okupacionoj zoni i reafirmacije tradicionalnog prava sporazumijevanja socijalnih partnera direktno. Utisak da je sudbina suodlučivanja zbog brojnih pritisaka za i protiv krajnje neizvjesna, nije bio bez osnova.

9) Pregovori vlada Belgije, Francuske, Italije, Luxemburga, Nizozemske i Njemačke doveli su do potpisivanja sporazuma o osnivanju Evropske zajednice za uglj i čelik (EGKS), koji je potpisan u Parizu 18. travnja 1951. Stupio je na snagu 25. srpnja 1952. Uz Evropsko zajedničko tržište i Euroatom, bio je to prvi od tri ključna elementa buduće Evropske zajednice.

Međutim, brzom raspletu neizvjesnosti bitno je pridonio energičan stav DGB-a i njegovog predsjedavajućeg Fritza Böcklera. U tom pravcu DGB kao daleko najjači sindikalni blok pokrenuo je snažan mehanizam svojih montan sindikata (IG Metall i IG Bergau).

Prvi demonstrativan korak bio je referendum o mogućnosti održavanja štrajka radi očuvanja i ozakonjenja suodlučivanja. U industriji željeza i čelika referendum je proveo IG Metall 29-30. studenog 1950. Za štrajk podrške suodlučivanju glasalo je frapantnih 98% od ukupno 201.512 zaposlenih u tom dijelu montan kompleksa. Tri tjedna kasnije isti referendum proveden je u proizvodnji kamenog uglja. Na pitanje da li su spremni ući u štrajk koji bi IG Bergbau organizirao u cilju kodifikacije kvalificiranog (paritetnog) suodlučivanja zaposlenih u nadzornom odboru poduzeća, pozitivno je odgovorilo 450.328 rudara i namještenika, odnosno gotovo 93% svih zaposlenih koji su izašli na referendum.¹⁰ Prema tome, stav sindikata bio je decidan; ne samo da se na suodlučivanju insistira, već se kategorički traži da ono bude paritetno u nadzornom odboru. Ako se sindikalni zahtjevi ne uvaže, onda slijedi štrajk. Rok je bio prijeteće kratak; štrajk je zakazan za 1. veljače 1951. godine.

Kancelar Adenauer nije potcjenjivao političke implikacije koje bi jedan generalni štrajk početkom 1951. godine imao za osjetljivi razvojni koncept mlade njemačke države.¹¹ Bez obzira na rezerve prema montan suodlučivanju, s kojima je kancelar morao računati u svojoj stranci, koaliciji, Bundestagu i vladi, on je nastavio kontakte sa sindikatima. Na sastanku

10) Podaci prema: M. Kittner, Arbeit und Sozialordnung, Bund Verlag, Köln 1981, str. 289. i dalje.

11) U korespondenciji s Böcklerom još prije referenduma, Adenauer je ukazivao na nadležnost parlamenta (a ne vlade) u reguliranju suodlučivanja, kao i na savjetovanja i rasprave čiji ishod treba strpljivo čekati. Apostrofirao je i odgovornost sindikata zbog vršenja pritiska na parlament (kao tijelo slobodno izabranih narodnih predstavnika) i moguće tumačenje najavljenog štrajka kao političkog a ne strogo sindikalnog demarša. Pozivajući se na ustavnu odredbu o koalicionom pravu, Böckler (kojega je uz Adenauera još od vajmarskih dana vezivalo osobno poštovanje i prijateljstvo) pisao je Adenaueru i dalje ostaju kod svojih zahtjeva za »privrednu demokraciju«. Kao i prije ostaju kod svojih zahtjeva, jer u njihovom ozbiljenju vide jedinu garanciju za demokratski i sigurni budući razvitak naše zemlje. Izvor: Schreiben vom 11. Dezember 1950. Preuzeto iz: Quellen zur Geschichte des Parlamentarismus und der politischen Parteien Vierte Reihe, Deutschland seit 1945, Band 1, Montanmitbestimmung, Dok. 51, str. 185. U toku tih pregovora, 16. veljače 1951. godine umro je u 76. godini Hans Böckler, a da nije dočekao donošenje montan zakona o suodlučivanju.

s Böcklerom 11. siječnja 1951. postigao je načelni dogovor o ekspertnim pregovorima među socijalnim partnerima (sindikatom i udruženjem poslodavaca). Zbog krutih stavova ekspertnih grupa pregovori su bili neefikasni, a termin štrajka se opasno približavao. Kancelar je ponovno posredovao i zadnja runda pregovora (od 17. do 25. siječnja) uspješno je završena. Samo dva dana kasnije formulirane su »Smjernice o suodlučivanju u proizvodnji uglja i industriji željeza«. Napetost ni dalje nije definitivno uklonjena. Poučeni ranijim iskustvom sindikati su i dalje u pogledu štrajka ostali u položaju »puška k nozi« (Kurt Scumacher predsjedavajući SDP). Dan kasnije Smjernice su obrađene do razine referentnog prijedloga, koji je 30. siječnja prosljeđen Bundestagu. Konačno, 29. siječnja napetost je popustila, DGB je štrajk planiran za 1. veljaču otkazao.

Ukupno uzevši, rezultat pregovora bio je u znaku prestiža sindikata i posloprimaca; ne samo da postojeća razina suodlučivanja u montan području ne uzmiče, već je vlada dužna osigurati njegovo zakonsko reguliranje. Bitni elementi ovog utanačenja uistinu su postali kičma vladinog projekta zakona o montan suodlučivanju.

Završne rasprave u kompetentnim tijelima i plenumu Bundestaga o kodifikaciji suodlučivanja počele su 14. veljače. Bez obzira na otklanjanje opasnosti od generalnog štrajka, odiseja donošenja zakona još nije bila završena.

Posebno opstruktivno nastupale su parlamentarne frakcije stranaka desnice. Tako je, primjerice FDP frakcija (inače koalicijski partner Adenauerove CDU/CSU) imala za institut suodlučivanja samo negativne kvalifikative. Kao sociološka činjenica suodlučivanje je za nju bila instrumentalizacija principijelne polarizacije društva. Na pravnom planu, s obzirom na član 14 Osnovnog zakona, smatrala ga je neustavnim. Najavljeni generalni štrajk također je proglasila neustavnim, nalazeći u njemu političko-destruktivne, a ne ekonomske motive, ciljeve i interese zaposlenih. Izražavala je i rezerve prema Smjernicama postignutim između sindikata i poslodavaca uz posredovanje vlade. Bila je protiv toga da uz radnike iz poduzeća u nadzorni savjet ulaze i predstavnici sindikata. Za nju je DGB bio sindikalni monopolist koji se principijelno ne razlikuje od monopola kapitala. Isticala je i opasnost predana koju kodifikacija montan suodlučivanja može imati u odnosu na druge grane i područja industrije i privrede uopće.

Cijeli raster argumenata protiv suodlučivanja garniran je dramtiziranjem opasnosti s Istoka i sl.¹²

Na drugoj strani, broj pristalica vladinog projekta zakona dobivao je u Bundestagu i izvan njega sve više pristalica. U tome je, nesumnjivo, bitnu ulogu odigrao argumentiran, autoritativan, pragmatsko-principijelan stav kancelara Adenauera. Po tko zna koji put važući snage i argumente za i protiv, Adenauer je u suodlučivanju prepoznavao i napredak na putu u socijalni mir njemačkog naroda. Njegov stranački istomišljenik i istaknuti privrednik Günter Henle (od 1940. godine jedini šef poznatog metalnog koncerna Klöckner) vidio je u budućem zakonu o montan suodlučivanju »pozitivan međaš radnog mira«. Upravo paradigma »radnog mira« privlačila je i mnoge druge istaknute privrednike i političare. Naprimjer ugledni CDU zastupnik u Bundestagu Gerhard Schröder je u prijedlogu navedenog zakona vidio »nečuveno nov događaj«, koji neposredno instrumentalizira »socijalni mir i povećava produktivnost« institucionaliziranjem jednakih prava i dužnosti za zaposlene.

Konačno, nakon višemjesečnih rasprava, sukoba, savjetovanja, usuglašavanja, priprema i cizeliranja, u travnju 1951. godine s iznenađujuće velikom većinom (samo 50 FDP zastupnika protiv) Bundestag je prihvatio vladin prijedlog »Zakona o suodlučivanju posloprimaca u nadzornim odborima i upravama poduzeća rudarstva i industrije za proizvodnju željeza i čelika«. Zakon je objavljen 21. svibnja 1951. Obilježen različitim atributima, od »pramenja naše socijalne države«, preko »miraza naše republike« do »nasljeđa K. Adenauera i H. Böcklera«, montan suodlučivanje zacijelo ima temeljno značenje za institucionalizaciju participacije zaposlenih u poslovima poduzeća u zemljama tržišne ekonomije. Upravo takav, kao »jezgro u nastajanju« po svojim povijesnim, ekonomskim i sociološkim dimenzijama, zaslužuje i posebno upoznavanje.

II.

NORMATIVNA OBILJEŽJA MONTAN SUODLUČIVANJA

1. Suodlučivanje na razini poduzeća

Suodlučivanje posloprimaca u nadzornim savjetima nije bila potpuna novost. Na stanovito međuratno iskustvo nadove-

12) Više o tome u:

1. F. Deppe i dr., Kritika saodlučivanja, Komunist, Beograd 1974, Posebno u dijelu knjige: Debate o usvajanju Zakona o saodlučivanju, str. 81-92.
2. Mitbestimmung, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1983. Posebno dio: Die Montanmitbestimmung, str. 47-54.

zivalo se ono postignuto u britanskoj okupacionoj zoni. To znači da je osim kodifikacije već postojećeg faktičkog stanja riječ o njegovoj unifikaciji i uvođenju u ona poduzeća montan kompleksa u kojima ga do tada nije bilo. Pa ipak, njegov obuhvat bio je ograničen. I to ne samo (montan) privrednim kompleksom, već i tipom i veličinom poduzeća. Radi se prvenstveno o poduzećima čija preovlađujuća poslovna djelatnost je kopanje i eksploatacija kamenog i smeđeg uglja i željezne rudače, pod pretpostavkom da su pod nadzorom rudarskih vlasti (tzv. rudarske zajednice ili zadruge), kao i o industrijskim poduzećima za proizvodnju željeza i čelika.

Drugi kriterij za obveznu primjenu montan suodlučivanja bio je vlasničko-organizacijski tip poduzeća. Normativno je izričito utvrđeno da se suodlučivanje primjenjuje samo na ona montan poduzeća koja posluju u obliku dioničkog društva (AG), društva s ograničenom odgovornošću (GmbH) ili rudarske zajednice (bergrechtliche Gewerkschaft). I treći bitni princip obvezne primjene montan suodlučivanja bila je veličina poduzeća u smislu broja posloprimaca (zaposlenih radnika i namještenika). Naime, montan suodlučivanje obvezno je za navedene tipove poduzeća ako zapošljavaju najmanje 1000 posloprimaca.

Participacija zaposlenih u njemačkoj privredi nije regulirana samo Montan zakonom o suodlučivanju. Do našeg vremena izgrađen je čitav normativni korpus¹³ vrlo zamršene interferencije. Međutim, kao »zaštitni znak« suodlučivanja zaposlenih u upravljanju poduzećem, njegov ideogram, pojavljuje se nadzorni odbor i direktor rada, kao ravnopravan član uprave.¹⁴

Prije svega, ako poduzeće ispunjava utvrđene zakonske uvjete (pripadnost montan području, određenog je tipa i ima najmanje 1000 zaposlenih, nadzorni odbor se mora formirati i djelovati). To znači da pitanje postojanja nadzornog odbora u navedenim poduzećima nije stvar dobre volje poslodavca ili poduzetnika, konvencije

tarifnih partnera u poduzeću ili izvan njega, odnosno pritiska zaposlenih ili sindikata.

Apostrofirana je žestina rasprava vođenih prilikom kodifikacije montan suodlučivanja o sastavu nadzornog odbora i omjeru snaga u njemu. Konačno, zakonodavac ni ovdje nije ostavio mjesta nikakvim proizvoljnim rješenjima. Egzaktno je utvrđen, ne samo minimalan i mogući broj članova, već i — što je za interese zaposlenih tog časa bilo najvažnije — omjer i struktura poslodavačke i posloprimačke strane.¹⁵

U pravilu, nadzorni odbor se sastoji od 11 članova (zavisno od veličine poduzeća taj broj može biti i 15, odnosno 21). Upravo struktura njegovog članstva u montan području (za razliku od drugih područja privrede i tipova suodlučivanja) osigurava mu atribut »paritetnog« ili »kvalificiranog« suodlučivanja. Iz citiranog § 4 Zakona je vidljivo da je broj predstavnika poslodavaca i zaposlenih u nadzornom odboru izjednačen. I dalje, u nadzornom odboru od 11 članova među pet zastupnika posloprimaca mora biti najmanje po jedan radnik i namještenik zaposlen u poduzeću ili njegovim pogonima. Druga dva predlažu sindakati koji su zastupljeni u poduzeću ili njegovim pogonima. Ako se tome doda i pravo sindikata da predlaže petog člana posloprimačke strane nadzornog odbora, kao i da ga savjeti pogona moraju konsultirati o prva dva člana iz ove grupe, postaje jasnija nezaobilazna uloga koju su sindikati izborili u realizaciji suodlučivanja posloprimaca. Ovome treba dodati da su u praksi to najčešće sindikalni funkcioneri.

Specifičan je smisao i funkcija namijenjena tzv. daljim članovima nadzornog odbora. Osnovano je pretpostaviti da je njihovo institucionaliziranje u funkciji neke vrste jezičca na vagi u onim situacija-

15) § 4 Montan zakon o suodlučivanju glasi:

(1) Sastavljen od 11 članova, nadzorni odbor se sastoji od: a) 4 zastupnika dioničara i 1 dalji član, b) 4 zastupnika posloprimaca i 1 dalji član, c) jednog daljeg člana.

(2) U stavu (1) označeni dalji članovi ne smiju biti: a) reprezentant sindikata ili udruženja poslodavaca ili rukovodstva tih udruženja ili u odnosu na njih biti u stalnom poslovnom ili službenom odnosu, b) u toku posljednje 2 godine ni u jednom od položaja označenih u slovu a, c) u poduzeću djelovati ni kao posloprimac ni kao poslodavac, d) u poduzeću znatnije poslovno zainteresirani.

(3) Svi članovi nadzornog odbora imaju ista prava i dužnosti. Oni nisu obavezni u odnosu na naloge i instrukcije.

Izvor: Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und Staln erzeugenden Industrie. Bundesgesetzblatt i S. 347.

13) Ovdje, između ostalog, osim upravo tematiziranog Montan zakona o suodlučivanju, posebno podrazumijevamo Zakon o ustrojstvu pogona iz 1952. godine, Zakon o suodlučivanju iz 1976, Zakon o dioničkim društvima iz 1965, kao i njihove brojne izmjene i dopune.

14) Pojam »Arbeitsdirektor« specifičan je za suodlučivanje na razini poduzeća u privredi SR Njemačke. Zakonom se samo okvirno određuje kao »ravnopravni član poslovnog organa« (uz npr. komercijalnog i tehničkog direktora). Statutom ili poslovnikom utvrđuju se njegova konkretna zaduženja. Najčešće to je personalni i socijalni sektor zaposlenih. U ovom radu uvjetno ga prevodimo s »direktor rada«.

ma kada se na određenim pitanjima ili odlukama polariziraju poslodavačka i posloprimaačka strana nadzornog odbora. S tom motivacijom profiliran je i »11. čovjek« ili »neutralni član« (odnosno 15. i 21., u nadzornim odborima s povećanim brojem članova). Uostalom, upravo zbog »balans« funkcije koja je za njih predviđena, utvrđeni su negativni kvalifikativi podobnosti za »dalje članove«. Oni (kao što se iz napomene 14 vidi) ne mogu biti reprezentanti udruženja poslodavaca ili sindikata, niti u odnosu na njih biti u kakvom interesnom ili poslovnom odnosu. »Neutralni član ne može biti ni poslodavac ili zaposleni u poduzeću, čak što više, ni u jednom od tih svojstava godinu dana prije izbora u nadzorni odbor. Upravo, osjetljivost te funkcije uz suglasnost obje zainteresirane strane u postupku njegovog kandidiranja, predviđa i poseban, znatno složeniji izborni postupak.¹⁶

Zastupnike zaposlenih u nadzorne odbore biraju savjeti pogona (ili njima adekvatna izborna tijela). Taj izbor formalno potvrđuje skupština dioničara. Odluke nadzornog odbora donose se većinom glasova. U donošenju odluke mora sudjelovati najmanje polovina članova od kojih je nadzorni odbor sastavljen.

Nema sumnje da je jedno od centralnih pitanja suodlučivanja zaposlenih u upravljanju poduzećem stupanj kompetentnosti koji je za tako strukturiran nadzorni odbor predviđen. U tom pogledu vođene su oštre rasprave u vrijeme donošenja Montan zakona o suodlučivanju. Konačno je utvrđeno da se u pogledu ingerencija (prava i dužnosti) nadzornog odbora primjenjuju odgovarajuće odredbe dioničkog zakonodavstva i na njima zasnovani drugi propisi. Kao što proizlazi iz samog imena organa, osnovna mu je funkcija nadzor nad poslovanjem poduzeća. To, između ostalog, pretpostavlja pravo na uvid i provjeru poslovnih knjiga i spisa, blagajne, vrijednosnih papira i roba, te ostalih relevantnih dokumenata i indikatora imovinskog stanja poduzeća. Osim što te kontrolne funkcije može obavljati neposredno, nadzorni odbor može za njihovo vršenje ovlastiti svog pojedinog člana, stručno lice u poduzeću izvon svog sastava pa i eksterno u odnosu na poduzeće. Posebnom odlukom ili propisom, nadzorni odbor može odlučiti da se određena poslovna aktivnost ne može provesti

bez njegove naročite suglasnosti. Međutim, ako poslovodni organ ocijeni da mu je time narušena poslovodna mobilnost, može zahtijevati da o toj suglasnosti odlučuje glavna skupština dioničara. Ukoliko za takav prijedlog uprave glasa tri četvrtine skupštine dioničara (u kojoj nema predstavnika zaposlenih razumljivo), uprava ne mora prihvatiti odnosnu odluku ili zabranu nadzornog odbora. Jedan od nesumnjivo najvažnijih zadataka nadzornog odbora je postavljanje i opoziv članova poslovodnog organa. Inače, opasnost od interferencija kompetencija nadzornog i poslovnog odbora, čije su funkcije samo prividno slične, brojnim je normativnim ograničenjima u praksi svedena na minimum. To znači da se poslovi i zadaci nadzornog organa ne mogu prenositi na upravu i recipročno.

U diskusijama o kodifikaciji montan suodlučivanja bio je posebno apostrofirani sastav poslovodstva (uprave, upravnog odbora, poslovodnog organa). To je razumljivo; riječ je o samostalnom, operativnom i u pravilu višestranom rukovodstvu poduzeća. Otuda je razumljiva i intencija sindikata i zaposlenih da i u upravi imaju »svog čovjeka«. S obzirom na raspolaganje informacijama, samostalnost u pripremanju, donošenju i provođenju odluka, opći i pojedinačni interes u kreiranju poslovne politike u cjelini, kao i njezinu operacionalizaciju, zakonodavac je upravo poslovodstvu dao atribuciju organa nadležnog za zakonito zastupanje poduzeća. Upravo stoga, u raspravama o strukturi uprave polazišta su bila vrlo polarizirana. S jedne strane, bilo je nastojanje poslodavačkog gremiuma da se iz uprave isključi svaka mogućnost participacije posloprimaca. Na drugoj pak, strani evidentan je energičan interes sindikata i zaposlenih da upravo zbog osjetljivosti poslovodne funkcije eo ipso, imaju u poslovodnoj strukturi određene participativne mogućnosti.

U konačnom pravnom oblikovanju suodlučivanja u montan području postignuto je tek kompromisno rješenje. Moguće je da se pri davanju manjeg značaja upravi kao suodlučivnom organu (osim pritiska poslodavačke strukture) zakonodavac više rukovodio njegovom »tehničko-menedžerskom« funkcijom i praktično-operativnim ingerencijama. Međutim, suodlučivanje ipak nije kategorički isključeno. Name, utjecaj sindikata i zaposlenih, barem simbolično, osiguran je kroz funkciju direktora rada (Arbeitsdirektor). S obzirom da se poslovodstvo sastoji od najmanje 3 člana, jedan od njih mora biti radni direktor. Pošto direktor rada u montan području ne može biti imenovan ni opozvan

¹⁶ Prema § 8 Montan zakona o suodlučivanju »daljeg člana« (11., 15. odnosno 21. čovjeka) biraju ostali članovi nadzornog odbora većinom glasova. U slučaju neuspjeha, formira se ad hoc četveročlani odbor za posredovanje. Ne uspije li ni prijedlog tog odbora, odlučuje za poduzeće nadležni viši (apelacioni) zemaljski sud.

bez suglasnosti većine zastupnika posloprimalaca u nadzornom odboru (koji upravu imenuje), to praktično znači da izbor direktora rada zavisi od stava te većine. Kao ravnopravni član uprave direktor rada obavlja svoje poslove u najtješnijoj vezi s ostalim članovima kolektivnog poslovođnog organa. S obzirom da Zakon o montan suodlučivanju nije detaljnije regulirao njegov položaj i ingerencije (na funkciju direktora rada odnosi se samo § 13 Zakona), njegov položaj, prava i zadaci u internoj podjeli poslovođnih funkcija detaljnije su regulirani statutom, poslovnikom ili nekim drugim internim normativnim aktom.

Kao što se iz postupka izbora i samog naziva funkcije može zaključiti, direktor rada je u praksi često onaj član poslovođstva koji se bavi personalnim pitanjima, uvjetima rada, plaćama, učinkom, izobrazbom kadrova, tarifnim pitanjima, radnim i socijalnim pravom, stambenom politikom, socijalnim planom i sl. Sasvim je razumljivo da je direktor rada onaj član uprave koji je najupućeniji na kontakte sa savjetima pogona poduzeća i zaposlenim uopće. Istovremeno kao član rukovođećeg gremiuma, funkcija direktora rada jedna je od najkontroverznijih u strukturi organa poduzeća preko kojih se suodlučivanje posloprimalaca upražnjava.

2. Montan suodlučivanje u koncernu (holding novela)

Gledajući iz današnjeg vremena retrospektivno na kodifikaciju montan suodlučivanja, praćenu mnogim izmjenama i dopunama, nameće se utisak permanentno oscilirajuće borbe za njegovu penetraciju, primjenu i afirmaciju na jednoj, i izbjegavanje ili sinhroniziranje njegovog dometa i značaja na drugoj strani. S obzirom na broj poduzeća koja su montan suodlučivanjem bila obuhvaćena i broj zaposlenih u njima, teško se oteti utisku da se ipak radi o jednoj »izoliranoj pojavi«. Naime, od 107 za koje je postojala zakonska obaveza primjene montan suodlučivanja nakon njegove kodifikacije, 71 je pripadalo sektoru proizvodnje uglja i 36 industriji sirovog željeza i čelika. Citav montan kompleks obavezan na primjenu montan suodlučivanja zapošljavao je tek nešto više od pola milijuna radnika i namještenika.¹⁷ Pa

ipak, unatoč tako ograničenom obuhvatu u odnosu na ukupan broj zaposlenih u privredi, montan suodlučivanje predstavlja nesumnjivi korak demokratizacije privrednog života SR Njemačke. Na svoj način, »usamljenost modela« upravo je potencirala njegov značaj. Sindikati koji su u borbi za afirmaciju i realizaciju montan suodlučivanja odigrali ključnu ulogu, nazirali su u njemu ugaoni pomak u pravcu buduće socijalizacije privrednog korpusa u cjelini. Takva predodžba o montan suodlučivanju početkom pedesetih godina nije bitno umanjena ni reguliranjem ustrojstva pogona koje je ozakonjeno 1952. godine. Naprotiv, znatno ograničeniji utjecaj uposlenih u upravljanju poduzećem, penetriran organizacijom i kompetencijama savjeta pogona i strukturom nadzornog odbora prema Zakonu o ustrojstvu poduzeća, posredno je naglašavao, kako se tada doimalo, upravo egzemplarni domet montan suodlučivanja.

S druge strane, za poslodavce, poduzetnike i vlasnike kapitala uopće, montan suodlučivanje predstavljalo je pojavu kojoj je trebalo prići sasvim selektivno. Uprave poduzeća poduzimale su niz koraka, kako bi se obveza primjene montan suodlučivanja svela na minimum, ili sasvim mimoišla. S tim ciljem mnoga su montan poduzeća ušla u vertikalnu i horizontalnu rekonstrukciju i reorganizaciju. Broj zaposlenih i poslovna djelatnost bili su vrlo prikladni instrumenti takvih manipulacija. Uostalom, bilo je dovoljno da jedno montan poduzeće potpadne pod kontrolu matičnog poduzeća koje nema obavezu primjene montan suodlučivanja, pa da i ovo sada zavisno montan poduzeće izbjegne tu obavezu.

Do približno istog rezultata (izbjegavanje montan suodlučivanja) vodila je i poduzetna koncentracija, koja je kao njemački odgovor na savezničku dekartelaciju, pedesetih godina bila sve učestalija u njemačkoj privredi. S nastankom novih holding društava, posebno onih čija je poslovna djelatnost bila na granici montan poduzeća, dalje se problematizira uvođenje, odnosno izbjegavanje montan suodlučivanja. Isti sporni učinak u pogledu obveze primjene montan suodlučivanja proizvodili su i integracioni procesi u vezi s međunarodnom podjelom rada u kojima je njemačka privreda, osobito montan proizvodnja i industrija vrlo aktivno participirala. Kako se kontroverza primjene suodlučivanja najočiglednije manifestirala upravo na velikim poduzećima i koncernima, a njihov broj je nakon osnivanja SR Njemačke bio u stalnom porastu, nedostatna pravna regulativa kompenzirana je pone-

17) Podaci prema: G. Halbach i dr., Übersicht Recht der Arbeit, Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1981, str. 317-318. Kako poduzeće s pravnim statusom pojedinog trgovca, javnog trgovačkog društva i komanditnog društva kao »lična poduzeća« nisu bila obuhvaćena obavezom suodlučivanja, tako su matična poduzeća velikih koncerna na primjer F. Krupp, F. Flick, W. Werhan ostala izvan montan suodlučivanja.

gdje u praksi ad hoc sporazumima između sindikata i poslodavaca kao tarifnih partnera. No, takvo uređivanje suodlučivanja posloprimaca često je ovisilo od trenutnog i konkretnog rasporeda snaga, a bilo je praćeno čestim konfliktnim situacijama i poremećajima radnog mira.

Takva situacija postupno je dovela do spoznaje tarifnih partnera i šire društvene klime o potrebi zaustavljanja defanzivne montan suodlučivanja, kako u odnosu na pojedinačna poduzeća tako i na koncernne. Uz brojne rasprave i polemičke tonove pripremljena je dopuna Zakona o montan suodlučivanju,¹⁸ poznatija pod nazivom »1. lex Mannesmann« ili jednostavno »holding novela«.

Holding novelom je obveza uvođenja i primjene montan suodlučivanja zaposlenih proširena na ona dionička društva, društva s ograničenom odgovornošću i rudarske zajednice sa svojstvom pravne osobe, koja upravljaju s jednim ili više poduzeća u kojima zaposleni u skladu sa Zakonom o montan suodlučivanju imaju pravo učešća u nadzornim odborima i upravama. To znači da matično poduzeće mora prakticirati montan suodlučivanje bez obzira na svoju djelatnost, ukoliko upravlja jednim ili više montan poduzeća.

Holding novela nije bitna promjena u odnosu na sadržaj i dubinu montan suodlučivanja koncipiranog 1951. godine. Radi se samo o protezanju buhvata montan suodlučivanja na matična poduzeća koncerna u kojima se obavlja i montan djelatnost. Čak ni formalni paritet u nadzornom odboru kao ideogramu montan suodlučivanja i suodlučivanja posloprimaca uopće nije narušen, bez obzira na povećanje broja članova na 15, odnosno u poduzećima s kapitalom većim od 50 milijuna maraka na 21 člana.¹⁹ Pa ipak, unatoč zna-

čajnoj koincidenciji, osim nekih formalnih, postoje i suptilnije sadržajne distinkcije između Zakona o montan suodlučivanju i Holding novele, koje posredno ili neposredno relativiziraju ne samo formalno učešće već i stvarni utjecaj radnika i njihovih sindikata na odlučivanje u poduzeću. To se evidentno manifestira, kako u nadzornom odboru tako i u statusu radnog direktora u upravi.

Između ostalog, izborna procedura nadzornog odbora je mnogo kompliciranija. Ukoliko koncern ima više od 8000 zaposlenih, izbori su (u pravilu) posredni. To znači da zastupnike posloprimca u nadzornom odboru ne biraju savjeti pogona (kao po Zakonu o montan suodlučivanju) već posebno birani delegati. Upadljiva je proceduralna promjena u izboru direktora rada. Dok po Zakonu iz 1951. godine radni direktor može biti biran i opozvan samo uz suglasnost većine zastupnika posloprimca u nadzornom odboru, taj votum u matičnom poduzeću za izbor i opoziv direktora rada više nije nužan; za njegov izbor i opoziv po Holding noveli dovoljna je suglasnost obične većine članova nadzornog odbora. S obzirom na važnost inicijative i uopće kompetencija upravnog odbora u kojem je direktor rada jedini formalni zastupnik interesa zaposlenih, ovime se posredno minorizira utjecaj posloprimca na upravljanje koncernom, a to znači i poduzećima u njegovom sastavu.

Sudbina montan suodlučivanja u posljednja tri desetljeća pokazuje da je Holding novela bila samo vatrogasna mjera ograničenog djelovanja na njegov egzodus. Na to tvrdoglavo upućuje i statistika. Broj poduzeća u kojima se montan suodlučivanje stvarno provodilo i dalje je u opadanju. U čitavom spektru razloga za takav trend ovdje su apostrofirani neki posebno uočljivi.

Prvo, to je tradicionalna averzija vlasničko-poduzetne strukture prema svemu o čemu što ugrožava ili bi moglo ugroziti monopol privatnog vlasništva. Upravo tim rezervama objašnjive su brojne statusne promjene u cilju smišljenog i sustavnog sužavanja prostora za suodlučivanje zaposlenih u poduzećima. Najčešći oblik tih statusnih promjena (u odnosu na obavezu primjene montan suodlučivanja) je koncentracija proizvodnje i promjena proizvodne djelatnosti. Početkom pedesetih godina, kada je montan suodlučivanje oza-konjeno, u obavezi njegove primjene, vidjeli smo, bilo je 107 poduzeća, među kojima i nekoliko holdinga. Dvadesetak godina kasnije (1969), unatoč nekoliko izmjena i dopuna montan zakonodavstva, montan suodlučivanje su prakticirala 32 podu-

18) Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugende Industrie. Bundesgesetzblatt I S. 707. Zakon o dopuni zakona o suodlučivanju posloprimca u nadzornim odborima i upravama poduzeća rudarstva i industrije željeza i čelika stupio je na snagu 8. kolovoza 1956. godine).

19) U petnaestočlanom nadzornom odboru svaka strana daje po 7, odnosno u nadzornom odboru od 21 člana po 10 zastupnika. Svaka grupa zastupnika nadzornog odbora ima i »daljeg člana«. Među zastupnicima posloprimca u nadzornom odboru mora biti najmanje 5 (odnosno 7 članova koji su zaposleni u poduzećima koncerna i 2 (odnosno 3) zastupnika sindikata. Pri izboru zastupnika posloprimca se na već utvrđeni način, zavisno od brojčane zastupljenosti zaposlenih radnika i namještenika u poduzećima koncerna, uvažava i ta struktura zaposlenih. U pogledu izbora »daljih članova« (15. i 21. član) adekvatno se primjenjuju pravila o izboru jedanaestog člana nadzornog odbora prema Zakonu o montan suodlučivanju.

zeća rudarstva i 19 u proizvodnji željeza i čelika. Trend opadanja i dalje je konstantan, a posebno mu pridonose koncentracije i reorganizacije (u proizvodnji uglja formiranje društva Ruhrkohle AG, fuzije Thyssen-Rhein Stahl, Krupp-Südwestfalen, Hoesch-Hoogeves, Klöckner — Max-Hütte i sl.). Početkom osamdesetih godina broj poduzeća i koncerna obavezan na primjenu montan suodlučivanja smanjen je na ukupno 33 (11 rudarskih i 22 poduzeća za proizvodnju željeza i čelika).²⁰ U prošloj godini (1989) montan suodlučivanje primjenjuje se još u samo 29 poduzeća (među kojima 1 koncern).²¹

Drugi, ne manje važan, ali nešto posredniji razlog egzodusa montan suodlučivanja u ostalim velikim poduzećima njemačke privrede po Zakonu o suodlučivanju iz 1976 godine. Nesumnjivo inspiriran i Zakonom o montan suodlučivanju, ovaj zakon obavezuje na suodlučivanje posloprimaca u nadzornom odboru i upravi sva poduzeća određene pravne forme (osim montan) s više od 2000 zaposlenih. Bez obzira što je to bio korak natrag u odnosu na kvalitet suodlučivanja u montan području, strukturna sličnost (ne identičnost) nadzornog odbora i uprava poduzeća otvorila je za neke granične montan slučajeve izglednu mogućnost (pravnostatusnim i proizvodnim transformacijama) primjenu tog, a ne montan suodlučivanja. Takvu mogućnost koristila su neka poduzeća.

Sindikati se nisu mirili s takvim razvojem stvari. Posebno oni u okviru DGB-a koji su, trajno nezadovoljni palijativnom razinom suodlučivanja, razvijali čitavu strategiju sprečavanja ili bar vremenskog odgađanja egzodusa montan suodlučivanja (na primjer Lüdenscheider Abkommen iz 1959. godine). Nizom konkretnih sporazuma o prakticanju montan suodlučivanja u poduzećima gdje je ono bilo iz raznih razloga dovedeno u pitanje osiguravani su pariteti u nadzornim odborima i direktori rada u upravama. Međutim, institucionalizacija suodlučivanja ovdje je počivala na dobroj volji tarifnih partnera, a ne zakonskoj obavezi. Tek sustavni pritisak sindikata DGB-a (posebno IG Metall i IG Bergbau und Energie) i zaposlenih, na utjecajne lobije pokrenuo je zakonodavni mehanizam. Tako je minulih četvrt stoljeća uslijedila »serija« zakonskih dopuna i izmjena kojima se montan suodlučivanje osuvremenjivalo.

20) Podaci prema: G. Halbach i dr., Übersicht der Arbeit, Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1981, str. 317-318.

21) G. Halbach i dr., Übersicht Recht der Arbeit Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1989. Stand April 1989, str. 386-389.

Prvi takav amandman poznat pod nazivom »1. lex Rhein Stahl« donijet je 1967. godine. Prema njemu, referentni period u kojem se ocjenjuje da li poduzeće promjenom statusa potpada pod montan suodlučivanje (ili pod propise o ustrojstvu pogona) produžen je s 3 na 5 godina. Gotovo identičnom odredbom zakonodavac je intervenirao 1971. godine (»2. lex Rhein Stahl«) kada je utvrđeno da je do kraja 1975. godine izlazak iz obvezne primjene montan suodlučivanja dopustiv tek uz potpunu promjenu montan proizvodne djelatnosti.

Vladajuća socijaldemokratskoliberalna koalicija vjerovala je da će u tom periodu donijeti opći zakon o suodlučivanju u velikim poduzećima i koncernima inspiriran montan paradigmom, čime bi otpala potreba posebne zaštite montan suodlučivanja. Kako se s donošenjem tog zakona kasnilo (a kada je 1976. godine donijet, izjavljena su očekivanja o njegovom radikalizmu), ponovno je zakonskom novelom produžena obaveza montan suodlučivanja za sljedećih 5 godina. Točnije, suodlučivanje se ne mora primjenjivati samo ako je proizvodnja željeza i čelika sasvim obustavljena. Obvezu montan suodlučivanja dužna su i dalje prakticirati poduzeća kojima montan proizvodnja u petogodišnjem periodu iznosi najmanje 40% ukupnog proizvodnog programa, ili ako taj program za posljednje dvije godine nije pao za više od jedne četvrtine.

Nakon osnivanja giganta Ruhrkohle AG u rudarstvu su nastale velike statusne promjene. Od 220.000 zaposlenih u rudarstvu samo na ovaj koncern otpadalo je oko 150.000.²² Utjecajni sindikat IG Bergbau und Energie potpisao je s poslodavcima Ruhrkohle AG sporazum o suodlučivanju posloprimaca i tako privremeno osigurao suodlučivanje posloprimaca u tom gigantu. Sličnu je ulogu u proizvodnji željeza i čelika odigrao IG Metall, inače najveći od 17 sindikata DGB-a.²³ Kako je taj dio montan privrede sedamdesetih godina zapo-

22) Podaci iz: M. Kittner, Arbeit und Sozialordnung, Bund Verlag, Köln 1981, str. 731.

23) Na dan 31. 12. 1976. u SR Njemačkoj bilo je 9.042.790 sindikalno organiziranih radnika i namještenika, odnosno 42,2% svih zavisno zaposlenih. U tom broju sindikalno organiziranih DGB je participirao sa 7.400.021 zaposlenih, što je 82% svih sindikalno organiziranih. DGB se dijeli na 17 granskih sindikata (od 1978. godine na 16). Po broju članova i srazmjernom utjecaju među njima je najveći IG Metall sa oko 2,5 milijuna članova, dok je sa 371.000 članova IG Bergbau und Energie na 7. mjestu u DGB-u. Ove proporcije organiziranosti i snage sindikalnih organizacija nisu bitno izmjenjene ni do našeg vremena. Podaci prema: Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland. Institut für deutsche Wirtschaft, Köln 1988, Tabellen 120-121.

šljavao sa zajedničkim pogonima oko 350.000 posloprimaca, zaključujemo da je sredinom desetljeća suodlučivanjem montan paradigme bilo obuhvaćeno oko 520.000 radnika i namještenika.

Simptomatičnu predodžbu o borbi za očuvanje suodlučivanja u montan području predstavlja slučaj koncerna Mannesmann AG. Prenoseći svoju proizvodnju čelika na poduzeće kćer Mannesmannrohrwerke, matično poduzeće se tako oslobađalo obaveze primjene suodlučivanja. Pošto se ta obveza po Holding noveli u matičnom poduzeću brisala, ako je u čitavom koncernu manje od 50% montan kapitala, poduzeće ima pravo na primjenu mnogo blaže varijante suodlučivanja po Zakonu o suodlučivanju iz 1976. Zbog takve namjere Mannesmann AG došlo je do oštrog spora s IG Metallom, čiji je krajnji ishod bila još jedna zakonska novela montan suodlučivanja. Ova, popularno nazvan «2. lex Mannesmann» iz 1981. godine, obvezuje poduzeća koja izađu iz montan proizvodne djelatnosti ili je bitno promijene, da 6 godina nakon tih promjena provode montan suodlučivanje u nadzornom odboru i upravi. Bilo je to u vrijeme kada je pod montan suodlučivanje potpadalo još svega 33 poduzeća. U smislu tih normi, obveza primjene montan suodlučivanja isticala je i za koncerne (Salzgitter AG — 1988, Thyssen AG — 1989, Hoesch AG — 1990, Krupp AG 1990 i Klöckner AG 1991) nakon čega bi sticali pravo na primjenu Zakona o suodlučivanju iz 1976. godine. Da bi se to spriječilo usvojena je još jedna zakonska dopuna 1987. godine kojom se obveza montan suodlučivanja produžava do kraja 1988. godine i za matična poduzeća koncerna koja su sticala pravo napuštanja montan suodlučivanja.

Nezadovoljstvo sindikata i zaposlenih nije pratilo samo montan suodlučivanje. Proturječja, neefikasnost i neadekvatna primjena suodlučivanja manifestirali su se i u funkcioniranju savjeta pogona, nadzornim odborima i drugim tijelima izvan montan područja. Zato je za kraj 1988. godine pripremljeno niz novela zakonodavstva o suodlučivanju. Tročlani zakon tih dopuna i izmjena stupio je na snagu 1. siječnja 1989. godine.²⁴

U odnosu na montan suodlučivanje bitno je izmijenjena Holding novela. Suština je u slijedećem: obveza montan suodlučivanja u matičnim poduzećima ne odnosi se samo na koncerne koji su tu obvezu imali po Holding noveli, već i na

koncerne koji tom obvezom ranije nisu bili obuhvaćeni. Naime, matična poduzeća koncerna ostaju tako dugo u obvezi primjene montan suodlučivanja, dok poduzeća kćeri u kojima postoji obveza montan suodlučivanja proizvode najmanje 20% novostvorene vrijednosti koncerna (tzv. »montan kvota«) ili zapošljavaju više od 2000 radnika i namještenika. Napuštanjem ranije »montan kvote« iz Holding novele (najmanje 50% novostvorene vrijednosti) osiguran je nastavak montan suodlučivanja u 4 od ukupno 5 koncerna ovog privrednog područja.²⁵

Značajne izmjene izvršene su u izboru postupku. Broj članova nadzornog odbora posloprimaca poduzeća porastao je je za odgovarajuće smanjenje eksternih članova zastupnika posloprimaca (sindikalskih delegata). Amortizirane su i ranije odredbe o posrednim izborima posloprimaca u nadzorni odbor.

III.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Nastalo u dramatičnom poslijeratnom razdoblju kao alternativa neograničene moći krupnog kapitala, proizvod posrednih interesa saveznika i ofanzivnog ponašanja sindikata, sve do našeg vremena montan suodlučivanje prate simptomatični interesni prijepori. To znači da ni gotovo četiri desetljeća nakon njegove promocije nisu riješene kontroverze njegova smisla i postojanja. Čak i sasvim recentni tekstovi u knjigama i periodici sadrže brojne argumente i »argumente« njegovog osporavanja ili podrške. Ovisno od interesne pozicije često ga se tretira ili kao rudiment prošlosti ili kao izazov za budućnost.²⁶ Pogledajmo osnovne činjenice.

1.

Između ostalog, montan suodlučivanje je jedan od modela ili razina suodlučivanja u složenim uvjetima participacije zaposlenih u njemačkoj privredi. Dalje, ono

²⁵ Podaci prema: Betrieb + Personal, Herausgegeben von Günter Halbach, Löseblatt Ausgabe, Bonn 1989. Stand 1989, str. 1.

²⁶ Osobitu ilustraciju tih stanovišta predstavljaju tekstovi objavljeni posljednjih godina u mjesecnicima »Die Mitbestimmung« do 1981 »Die Mitbestimmungsgespräche« čiji izdavač je Hans Böckler Stiftung — Mitbestimmungs — Forschungs und Studienförderungswerk des DGB na jednoj strani, i »Der Arbeitgeber« Offizielles Organ der Bundesregierung der Deutschen Arbeitgeberverbände na drugoj. Ova bi klasifikacija bez teškoća bila primjenjiva i za brojne monografske radove sociološke, ekonomske, historijske i politološke provenijencije.

²⁴ Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetz, über Sprecher Ausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montanmitbestimmung. Bundesgesetzblatt, 59/1988, str. 2312-2329.

je nastalo prije od ostalih oblika suodlučivanja na saveznoj razini, a od »pogonske demokracije« i suodlučivanja u ostalim velikim poduzećima razlikuje se i po dubini zahvata u sistemu suodlučivanja. S formalno-pravne točke gledišta ono je »paritetno« i »kvalificirano«. To znači da u osnovnom organu suodlučivanja — nadzornom odboru — po kvantitativnoj zastupljenosti supsumira ravnomjerno interes poslodavaca i posloprimaca, rada i kapitala. Ako tome dodamo nezaobilaznost votuma predstavnika zaposlenih u nadzornom odboru pri izboru direktora rada, apostrofirane su dvije ključne dimenzije suodlučivanja »rezervirane« samo za montan područje. Ne bez razloga, montan suodlučivanju često se »knjiži« višeslojno poboljšanje položaja radnika i namještenika, kao što je povećana mogućnost pogonskog i izvanpogonskog obrazovanja, poboljšanje sistema najamnina i plaća, pravednija raspodjela stambenog fonda poduzeća, poboljšanje zaštite i sigurnosti na radu, funkcioniranje socijalnog plana u pogonskim promjenama i kriznim etapama poslovanja montan privrede kao cjelovitog sektora, humanizacija radnog odnosa i rada uopće, itd.

2.

Međutim, od promocije montan suodlučivanja do našeg vremena dio poslodavaca i njima bliskih krugova ne napušta ideju o paritetnom suodlučivanju kao blokadi — ili čak eroziji — poslovne inicijative poduzetnika. Iz toga se najčešće izvodi zaključak da poslodavačka strana u odlučivanju mora imati prednost (iako je paritet koncentriran u nadzornom organu a ne organu upravljanja!), jer se samo tako može smatrati odgovornim za poslovnu politiku i njene rezultate.²⁷ Takvim blokadama osuđena je još pedesetih godina sindikalna intencija (i Böcklerova opsesija) da se montan suodlučivanje proširi na ostala privredna područja. Drugi primjer ilustrira stav ovdje spominjanog koncerna Mannesmann AG za kojeg je uvođenje paritetnog suodlučivanja »posljedica brutalnog pritiska sindikata«. Vidjeli smo i da je čitava serija novela Zakona o montan suodlučivanju samo odlagala stagnaciju i redukciju montan suodlučivanja. S osnovnim razlogom ovi krugovi stavljaju pod kritičku lupu sindikalni utjecaj u poduzeću. Od uvođenja montan suodlučivanja sustavno se potiskuje utjecaj sindikata i njegovih predstavnika u nadzornom odboru u cilju lakšeg manipuliranja tim simbolom paritetnog i kvalificiranog suodlučivanja. Od montan novele iz 1980 godine, više ne delegiraju svoje zastupnike direktno u nadzorni od-

bor. Za pretpostaviti je da slabljenje ovog eksternog utjecaja sindikata negativno utječe i na poziciju montan pariteta u cjelini.²⁸

U vrijeme velike koalicije 1966-1969. (CDU/CSU — SPD, jedina opoziciona frakcija Bundestaga tada je bila FDP s 49 zastupnika) DGB je pripremao zakonski projekt vrlo radikalnih aspiracija, po kojem bi se montan suodlučivanje proširilo na cijelu privredu. Promjenom koalicionog sastava 1969 (CDU/CSU prvi put od svog nastanka seli u opoziciju, a FDP postaje koalicioni partner SPD), sindikati su još više u uvjerenju da će socijalliberalna koalicija biti blagonaklona njihovom nastojanju penetracije poduzetnog montan suodlučivanja na cijelu privredu. Iz svega toga socijaldemokratima je ipak uspjelo, čak i pod cijenu razbijanja koalicije, da se suodlučivanje u jednom, u odnosu na montan prospekt okrnjenom opsegu kodificira i za »ostatak« velikih poduzeća njemačke privrede (Zakon o suodlučivanju iz 1976.). Ovaj put to je bilo ispod razine montan paradigme ili kako to u naše vrijeme komentira član Evropskog parlamenta Heinz O. Weter, to čak i nije suodlučivanje nego tek — sudjelovanje.²⁹

3.

Već je istaknuto da, osim paritetnog nadzornog odbora, montan suodlučivanje obilježava i ponešto specifična funkcija u status direktora rada. On nije sui generis reprezentant posloprimaca. Međutim, obzirom na resor kadrovskih i socijalnih pitanja kojima se kao član uprave bavi (pojednostiti se uređuju statutom ili poslovníkom) razumljiv je interes zaposlenih i njihovih organa i zastupnika u organima suodlučivanja za osobu i kompetencije direktora rada. U pravu stoga, položaj osobe i osjetljivost funkcije direktora rada znatno su veće od »socijalne kozmetike« koja se toj funkciji često pripisuje. Ta je funkcija u značajnoj mjeri usmjerena na oblikovanje i usklađivanje kako empirijskih ta-

27) R. Judith, Paritätische Mitbestimmung — politischer Auftrag aller Demokraten. Die Mitbestimmung, 4/1986, str. 135.

28) Izlaz iz tog defanzivnog položaja pokušao je tražiti IG Metall kao najveći sindikat DGB-a na svom 13. kongresu. U zahtjevu za jačanje paritetnog suodlučivanja on je, između ostalog, isticao: ravnomjerno učešće poslodavca i posloprimaca u nadzornom odboru; posebno konačno odlučivanje o nekim važnim pitanjima u funkciji jačanja kompetencija nadzornog odbora i jačanje utjecaja eksternih članova nadzornog odbora koje u njega delegira sindikat.

29) Heinz O. Weter, Montan Mitbestimmung — Ende durch die »Wende«? Die Mitbestimmung, 2-3/1985., str. 61.

ko i institucionalnih suprotnosti između rada i kapitala, poduzetnog poslovanja i neposrednog interesa zaposlenih.³⁰ Od direktora rada se očekuje da u dobitnim nastojanjima dioničara i poduzetnika ne vidi samo eksternu manifestaciju profiterstva i koristoljublja već i instrumentalizaciju odgovornosti za poduzeće, zaposlene i radnu okolinu. Od direktora rada se, dakle, očekuje da privredno ne samo misli već i djeluje. Zato je usklađivanje privrednih interesa poduzeća i socijalnih interesa posloprimaca veoma osjetljivi aspekt njegove djelatnosti.

4.

Privredna recesija sedamdesetih godina nije mimoišla ni montan područje. Za trećinu je opao broj poduzeća, a gotovo je prepolovljen i broj zaposlenih (posebno su pogođena rudarska poduzeća). U proizvodnji željeza i čelika dovedeno je u pitanje svako treće radno mjesto.³¹ Racionalizacija se usmjerava na prestrukturiranje poduzeća, a prateća posljedica je skraćivanje radnog vremena, eliminacija prekovremenog rada i prijevremeno umirovljenje. Uz ove »vatrogasne« mjere, kriza je nametnula potrebu dinamičnije tehnološke i informatičko-komunikacijske modernizacije. »High-Tech« postaje imperativ proizvodnje čelika, a kompjutorska podrška organski dio termomehaničkog valjanja i brzog hlađenja. Uz eksperntni sistem kompjutoriziranih mjerenja i analiza dolazi adekvatna je-

30) Sasvim ilustrativno taj položaj opisuje Peter Harz, radni direktor AG der Dillinger Hüttenwerke i član upravnog odbora Hans Böckler Stiftung-a: »Mi ne tvrdimo da nema interesnih konfliktata između zastupnika kapitala dioničarskog društva i radništva. Ima i osjetljivih slučajeva. Ako to ustanovimo, tada upozoravamo da montan suodlučivanje nije orijentirano na suprotstavljanje već na podjelu moći, ne na konfrontaciju već na kooperaciju«. P. Harz, Montan-Mitbestimmung — ein Führungskonzept der Zukunft. Die Mitbestimmung, 7/1989, str. 418.

31) Više o dramatici tih promjena i njihovim socijalnim implikacijama:

- U. Jansen, Mitbestimmung Praxis in der Stahlindustrie. Die Mitbestimmung, 4/1986, str. 166-169.
- W. Keiser, Bedeutung und Grenzen der Montan-Mitbestimmung. Die Mitbestimmung, 2-3/1985, str. 62-64, 1.
- W. Smidt, Montan-Mitbestimmung im Bergbau, 35 Jahre Politik für Arbeitnehmer. Die Mitbestimmung 4/1986, str. 138.

zična i slikovna sensorika: uvodi se ISDN sistem.³² Kroz sve to, uz kapital i rad, informacija postaje privredni faktor najvišeg značaja. Produktivnost u branši je udvostručena, a tržišni fleksibilitet podignut na svjetsku razinu.

U svjetlu moderne tehnologije i informatizacije etabliraju se i teorijska novosti u odnosu na upravljanje i odlučivanje. Dok kapital-gremium u tim procesima nazire šansu za marginalizaciju suodlučivanja, sindikalni teoretičari ne odstupaju od klasičnih zahtjeva razgradnje hijerarhije, prevladavanje podvajanja izvršilačkog i upravljačkog rada i suodlučivanje posloprimaca na svim poduzetim razinama s više transparentnosti i decentralizacije u njemu. Sve to montan suodlučivanje čini još kontroverznijim, a neizvjesnost njegove perspektive sve prisutnijom. Zato je ono istovremeno povijesno nasljeđe i inspiracija za budućnost.

5.

S uvođenjem montan suodlučivanja zamjetno je revidiran sistem rukovođenja poduzećem u smislu postupnog napuštanja autoritativnih i uvođenja demokratskih elemenata. Uz pravo na prigovor, predlaganje, konzultacije, individualizam i suodlučivanje, otvaraju se mogućnosti kreativnosti, inicijative, suradnje i timskog rada. U okviru poduzetne kulture postupno se oblikuje i kultura suodlučivanja, kako u odnosu na poduzetnike, tako i zaposlene. Radnici se počinju shvaćati i tretirati kao suradnici koji preuzimaju svoj dio odgovornosti, a kroz paritet nadzornog odbora i institut radnog direktora etabliraju se i nove vrijednosne orijentacije. Bez obzira što je montan suodlučivanje samo jedan od oblika participacije radnika u privredi SR Njemačke poniklo u specifičnim uvjetima poslijeratnog razvoja, čiji se značaj često minorizira na jednoj ili mitologizira na drugoj strani, njegova uloga u globalnom procesu dezalijenacije rada i radnika je istaknuta. Zato mu se uz kvalifikaciju rudimenta prošlosti neosporno mora dati i atribut izazova za budućnost.

32) Integrierten Schmalbaldigen Digital-Netzes.

BIBLIOGRAFIJSKI PODSJETNIK

1. *Betriebsverfassungsgesetz*, Stand 1. Januar 1989.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1989.

2. M. Kittner, Arbeit und Sozialordnung, Bund Verlag, Köln 1981.

3. *Mitbestimmung*
Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1983.

4. *Halbach — A. Mertens — R. Schwedens — O. Wlotcke*, Übersicht Recht der Arbeit, Stand April 1989. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1989³.

5. *G. Gutmann — H. J. Hochstrate — R. Schlüter*, Die Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik Deutschland, Entwicklung und ordnungspolitische Grundlagen. Gustav Fischer Verlag, Stuttgart 1964.

6. *Tatsachen über Deutschland*, Die Bundesrepublik Deutschland. Bertelsmann Lexikon Verlag, Gütersloch 1988.

7. *D. Weineke*, Im Rahmen der Entflechtung. Der Arbeitgeber, 2/1987.

8. *U. Jansen*, Mitbestimmung Praxis in der Stahlindustrie. Die Mitbestimmung, 4/1986.

9. *R. Judith*, Paritätische Mitbestimmung — politischer Auftrag aller Demokraten. Die Mitbestimmung, 4/1986.

10. *H. O. Weter*, Montan Mitbestimmung — Ende durch die »Wende«? Die Mitbestimmung, 2-3/1985.

11. *W. Keiser*, Bedeutung und Grenzen der Montan-Mitbestimmung. Die Mitbestimmung, 2-3/1985.

Slavko Juriša, Ph. D.

MONTAN CONSENSUS DECISION-MAKING IN ECONOMY OF THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY (FROM THE RUDIMENTS OF THE PAST TOWARD A FUTURE CHALLENGE)

Up to now, in developed countries with market economies there exist different forms of workers' participation in managing and decision-making. With long historic back-grounds, this sharing of duties in the West German economy as a consensus decision-making process by all workers and employees has been institutionalized at several levels and in several models.

The first is at the level of the section — a basic unit recognizable for its influence and for the structure of its council. Two others are classified according to the size and type of the enterprise and other which are derived from bigger units. The articulation of consensus decision-making between the supervising board and the management is mutual. The criterion for distinguishing between the models is how specific, in its size and depth, is the employers' consensus decision-making process. The first model mentioned would, according to this criterion, be a »weaker« one, quite recent, and which covers nearly all economic features. The second refers only to enterprises of certain type and size which deal with coal, iron and steel industries (montan economy).

From the three models mentioned, montan consensus decision-making was codified at the beginning of the fifties, as a much »stronger« since it has a higher degree of consensus decision-making. In the articulation of consensus decision-making this gives a special importance to the montan model.

The Yugoslav reform orientation toward a market economy, which means a revision of ownership regulations for the means of production and the undertakings; therefore, the existing system of selfmanaging shows our interest in different forms of participation in decision-making when it comes to managing the enterprise. In this respect a good experience in consensus decision-making can be very inspiring.

Having finishing many years of study of different aspects of consensus decision-making in the West German economy the another gives three characteristic descriptions. The first has been adapted for publication in scientific journals and refers to montan consensus decision-making.